



Migration prägt Potsdam

Integrationskonzept der
Landeshauptstadt Potsdam

2024 – 2028



**Landeshauptstadt
Potsdam**

**Migration prägt Potsdam -
Integrationskonzept der
Landeshauptstadt Potsdam
2024 - 2028**

Impressum

Herausgeber:

Landeshauptstadt Potsdam
Der Oberbürgermeister
Friedrich-Ebert-Straße 79 - 81
14469 Potsdam
www.potsdam.de

Verantwortlich:

Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
Dr. Amanda Palenberg
Telefon: +49 331 2891081
E-Mail: Chancengleichheit@Rathaus.Potsdam.de

Mitarbeit:

4 Arbeitsgruppen mit 105 Mitgliedern
Steuerungsgruppe bestehend aus 29 Mitgliedern

Redaktion:

Dr. Amanda Palenberg
Ina Bellmann

Gestaltung:

Redaktionsschluss: 05.12.2024

Bearbeitungsstand: 31.12.2023

Bildnachweis:

Der Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Vorwort

Liebe Stadtgemeinschaft Potsdams,

wir freuen uns, Ihnen das neue Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam 2024-2028 „Migration prägt Potsdam“ vorstellen zu dürfen. Dieses Konzept wurde mit breiter Beteiligung engagierter Personen aus der Verwaltung, der Politik und der Zivilgesellschaft erarbeitet und bildet den Rahmen, in dem wir die Förderung einer offenen und vielfältigen Stadtgemeinschaft gemeinsam vorantreiben werden.

Potsdam begreift sich als eine Stadt, die von Vielfalt lebt. Unterschiedliche Lebensrealitäten und kulturelle Hintergründe bereichern unsere Stadtgesellschaft und sind wertvolle Grundlage für unser gesellschaftliches Leben. Dieses Selbstverständnis spiegelt das Integrationskonzept wider und umfasst dabei fünf zentrale Handlungsfelder: Vielfalt in der Verwaltung, Wohnen und Unterbringung, Arbeit, Bildung und Empowerment sowie das Querschnittsfeld Vielfältige Stadtgesellschaft. Hierbei ist es unser erklärtes Ziel, strukturelle Barrieren abzubauen und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Im Handlungsfeld Vielfalt in der Verwaltung setzen wir Eckpunkte für eine Verwaltung, die die Vielfalt unserer Stadt widerspiegelt und in der unterschiedliche Perspektiven willkommen sind. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für uns wichtig, neue Wege zu gehen und auf vielfältige Talente zu setzen. Dabei geht es nicht nur um die Besetzung von Stellen, sondern um eine Kultur der Offenheit und des Respekts, die wir in unserer Verwaltung aktiv leben und fördern wollen. Ebenso wichtig ist uns, Wohnraum und Bildungschancen gerecht zu gestalten und den Zugang zum Arbeitsmarkt zu stärken. In jedem Bereich wollen wir Chancen schaffen und Strukturen weiterentwickeln, die es ermöglichen, dass sich alle Menschen hier gleichermaßen anerkannt fühlen.

Für uns steht im Vordergrund, dass jeder einzelne Mensch die Möglichkeit hat, das öffentliche Leben unserer Stadt mitzugestalten. Gelebte Partizipation ist die Bereitschaft, vorhandene Strukturen zu ändern, um Platz für alle Perspektiven zu schaffen, auch jene, die zu oft nicht gehört werden.

Unser Engagement richtet sich gegen jegliche Form von Rassismus und Populismus, die auf Kosten marginalisierter Menschen geht. Wir positionieren uns entschieden gegen rassistische Strukturen und streben an, diese aufzudecken und abzubauen. Dabei sind wir uns bewusst, dass dieser Prozess auch schmerzhaft sein kann, wenn es darum geht, die eigene Haltung und die etablierten Strukturen kritisch zu hinterfragen. Diese Selbstreflexion ist Voraussetzung für eine offene und gerechte Gesellschaft.

Zugleich erklären wir unsere Solidarität mit allen Menschen, die im Alltag Diskriminierung erfahren! Unsere Vision von Potsdam ist eine Stadt, in der Solidarität nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern gelebte Realität ist. Die Unterstützung und Stärkung marginalisierter Menschen ist für uns gleichzeitig moralische Verpflichtung als auch zentraler Pfeiler unseres Handelns.

Wir danken allen, die sich mit ihrem Wissen, ihrer Zeit und ihrem Engagement eingebracht haben. Gemeinsam gestalten wir eine Stadt, in der alle Menschen – unabhängig von Herkunft oder Lebensweg – gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Solidarisch und mit freundlichen Grüßen,



Mike Schubert

Oberbürgermeister der
Landeshauptstadt Potsdam



Dr. Amanda Palenberg

Beauftragte für Migration und
Integration



Fereshta Hussein

Vorsitz Migrantenbeirat

Inhalt

Vorwort	4
Einführung	1
Teil I: Migration und Integration in der Landeshauptstadt Potsdam	2
1. Potsdam divers – ein Blick in die Statistik	2
2. Grundlagen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt Potsdam	9
3. Zielgruppen dieses Konzeptes	11
Teil II: Handlungsfelder	12
1. Handlungsfeld: Vielfalt in der Verwaltung	12
2. Handlungsfeld: Wohnen und Unterbringung	16
3. Handlungsfeld: Arbeit	21
4. Handlungsfeld: Bildung und Empowerment	24
5. Handlungsfeld: Vielfältige Stadtgesellschaft: Übergreifende Ziele und Maßnahmen	28
Finanzielle Auswirkungen – Kosten, Investitionen und Potentiale	29
Teil III: Steuerung und Organisation der Umsetzung des Integrationskonzeptes	30
1. Gesamtsteuerung	30
2. Migrationsmonitoring	30
3. Online Maßnahmekatalog	31
Migration prägt Potsdam – Ein Ausblick	32
Glossar	33

Einführung

Unter großer Beteiligung der Potsdamer migrations- und integrationsrelevanten engagierten Personen wurde im Jahr 2023 das Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam erarbeitet. Mit der Vorlage **24/SVV/0093** wurde das Konzept am 15. Mai 2024 von der Potsdamer Stadtverordnetenversammlung verabschiedet. Es enthält die erarbeiteten Ansätze für Leitlinien, Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen.

In Teil I des vorliegenden Integrationskonzeptes werden zunächst aktuelle Statistiken, die Grundlagen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt Potsdam und die Zielgruppen dieses Konzeptes erläutert. **In Teil II** wird in die fünf Handlungsfelder des Konzeptes eingeführt, deren Ausgangslage beschrieben sowie die Ziele und Maßnahmen vorgestellt. Der **Teil III** beschäftigt sich mit der Steuerung und Organisation der Umsetzung des Integrationskonzeptes. Der ausführliche Maßnahmenkatalog findet sich in der **Anlage**.

Die Themen strecken sich über fünf Handlungsfelder: Vielfalt in der Verwaltung, Wohnen und Unterbringung, Arbeit, Bildung und Empowerment, sowie das Querschnittsfeld Vielfältige Stadtgesellschaft. Querschnittsthemen sind Anti-Rassismus, Partizipation und Gender. Damit soll gewährleistet werden, dass innerhalb der Handlungsfelder stets darauf geachtet wird, dass es oberstes Ziel ist, Diskriminierung und Chancenungleichheit aufgrund verschiedener Identitätskategorien entgegenzuwirken. In der Bestandsaufnahme (2021) zum letzten Integrationskonzept heißt es, dass „das Thema Rassismus nicht im Integrationskonzept behandelt wurde. Es sollte in einem künftigen Integrationskonzept dringend aufgenommen werden.“

Mit dem neuen Integrationskonzept setzten wir uns zum Ziel, möglichst wirkungsvoll auf spezielle Probleme und Bedarfe zu reagieren. Klare Ziele und wirkungsvolle Maßnahmen wurden dafür entwickelt. Diese Maßnahmen liegen in Teil IV dieses Konzeptes in Form eines Maßnahmenkataloges vor. Sie sind klar definiert, messbar und terminiert (hierzu orientieren wir uns am Konzept der SMART-Ziele). Die Maßnahmen sind mit Verantwortlichkeiten versehen und das notwendige Budget ist ausgewiesen. Die notwendigen Ausgaben werden in den anstehenden Haushaltsaufstellungsverfahren von den Geschäftsbereichen abgewogen und priorisiert, damit die Maßnahmen umgesetzt werden können.

Die Umsetzung des Konzeptes wird durch eine Steuerungsgruppe unter dem Vorsitz der Beauftragten für Migration und Integration begleitet, zu der Vertretungen der Fraktionen der Stadtverordnetenversammlung, der Geschäftsbereiche der Stadtverwaltung, des Migrantenbeirates, und Freier Träger gehören.

Teil I: Migration und Integration in der Landeshauptstadt Potsdam

1. Potsdam divers – ein Blick in die Statistik

Potsdam wächst weiterhin rasant und ist unter den 16 Landeshauptstädten Deutschlands diejenige mit dem höchsten Bevölkerungszuwachs.

Zum 31.12.2023 hatten 187.119 Menschen Ihren Hauptwohnsitz in Potsdam gemeldet. Laut Prognose wird die Bevölkerung der Stadt bereits 2029 auf über 200.000 Einwohnende angewachsen sein.

Der Anteil der Bevölkerung mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit steigt. Eine Entwicklung, die Potsdam immer diverser werden lässt.

Neben internationalen Beschäftigten in der Wissenschaft und Studierenden steigt die Anzahl der Menschen, die in der Landeshauptstadt ohne deutschen Pass leben, durch die Aufnahme von Geflüchteten in Potsdam. Dabei erfüllt die Landeshauptstadt Potsdam seinen vom Land Brandenburg vorgegebenen Soll an der Aufnahme Geflüchteter über. Die Landeshauptstadt ist Koordinator im Bündnis „Städte Sicherer Häfen“, ein Bündnis, welches Kommunen und Gemeinden vereint, die bereit sind, schutzsuchende Menschen bei sich aufzunehmen, und hat im Rahmen dessen, u.a. die Aufnahme von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen aus Aufnahmelagern in Griechenland forciert.

Ebenso wurden in Potsdam rasch afghanische Ortskräfte aufgenommen, als diese nach der Machtübernahme der Taliban im August 2021 flüchten mussten und das freiwillige Landesaufnahmeprogramm des Landes Brandenburgs für Menschen aus Syrien tatkräftig unterstützt.

Tabelle 1: Anteil der Bevölkerung mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit (Bereich Statistik und Wahlen der Landeshauptstadt Potsdam)

Jahr	Einwohner mit Hauptwohnung	Nicht-Deutsche ¹	Anteil in % ²
2017	175.702	14.504	8,25
2018	178.347	15.432	8,65
2019	180.503	16.369	9,07
2020	182.219	17.452	9,58
2021	183.401	18.730	10,21
2022	186.262	22.494	12,08
2023	187.310	24.311	12,98

Tabelle 2: Entwicklung des Aufnahmesolls und der tatsächlichen Aufnahmen in Potsdam (Landeshauptstadt Potsdam, Fachbereich Wohnen, Arbeit und Integration)

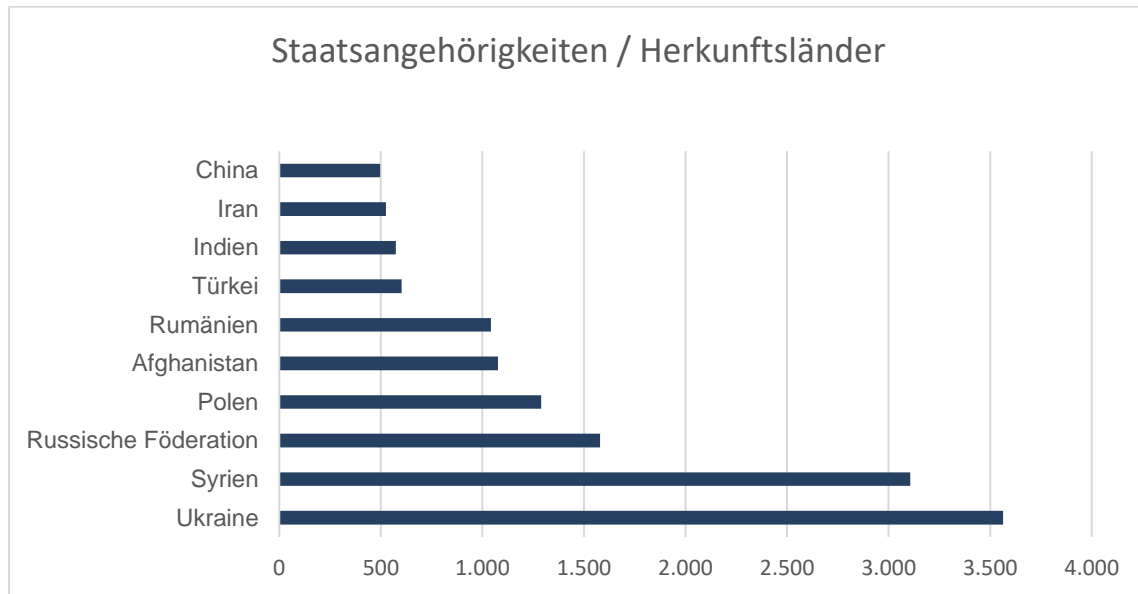
Jahr	Aufnahmesoll	tatsächliche Aufnahmen
2017	376	359
2018	114	139
2019	195	190
2020	137	149
2021	235	256
2022	2342	2794
2023	564	764

Die Staatsangehörigkeiten der Potsdamer Bevölkerung mit einem nichtdeutschen Pass sind die Ukraine, Syrien, die Russische Föderation, Polen, Afghanistan und Rumänien.

¹ Nicht-Deutsche im Sinne dieser Statistik: Hauptwohnsitz in Potsdam / 1. Staatsangehörigkeit nichtdeutsch

² bezogen auf 100 Einwohner mit Hauptwohnung

Abbildung 1: Staatsangehörigkeit der nichtdeutschen Bevölkerung, Stand: 31.12.2023 (Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen)



Der Einbürgerung kommt eine zentrale Rolle für die Teilhabe und Identifikation von Zugewanderten mit dauerhafter Aufenthaltsperspektive zu. Wichtige Rechte und Pflichten aus fast allen Lebensbereichen sind an die deutsche Staatsangehörigkeit geknüpft. So ist diese vor allem Voraussetzung für die volle politische Teilhabe durch das aktive und das passive Wahlrecht aber auch die einhergehende Reisefreiheit und das Gefühl von Sicherheit und Stabilität mit einem deutschen Pass wird als sehr attraktiv empfunden. Erfreulicherweise steigen dementsprechend die Anzahl von Einbürgerungen in Potsdam und erreichten im Jahr 2023 einen neuen Höchststand.

Tabelle 3: Eingebürgerte Einwohner 2016 bis 2024 (Landeshauptstadt Potsdam, Fachbereich Ordnung und Sicherheit)

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Einbürgerung insgesamt	133	122	123	120	87	155	180	396	525
Entwicklung zum Vorjahr	-7%	-8%	1%	-2%	-28%	78%	16%	120%	33%

Nach einem pandemiebedingten Rückgang 2020 ist zu vermerken, dass die Anzahl der Einbürgerungen im Jahr 2022 bereits den höchsten Wert der letzten zehn Jahre darstellt und seitdem konstant steigt. Die Zahl der Einbürgerungen konnte u.a. durch befristete Personalstellen 2023 noch einmal deutlich gesteigert werden. Diese positive Entwicklung zeigt in erster Linie, dass die Zahl der Anträge auf Einbürgerungen seit 2022 massiv zugenommen hat, aber auch, dass die verwaltungsseitig ergriffenen Maßnahmen Wirkung zeigen.

So erfreulich die zunehmende Anzahl an Einbürgerungen ist, darf nicht unerwähnt bleiben, dass es eine klare Diskrepanz zwischen Bedarf der Antragstellenden und der Entscheidung der Verwaltung zum Einbürgerungsprozess in der Landeshauptstadt Potsdam gibt.

Tabelle 4: Anzahl der Anträge auf Einbürgerungen und die Anzahl der offenen Verfahren zur Bearbeitung von Einbürgerungsanträgen (Landeshauptstadt Potsdam, Fachbereich Ordnung und Sicherheit)

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Anträge	131	206	131	421	1063	1014	1153
Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Offene Verfahren	1	11	11	124	946	1885	2472

In den ersten sieben Monaten des Jahres 2023 wurden 617 Anträge auf Einbürgerung eingereicht – wobei nur über 239 Anträge entschieden wurde. Das entspricht 39 % der Anträge. Als Antwort auf eine kleine Anfrage wurde deutlich, dass zum 01.01.2024 1.885 Anträge vorlagen, die noch nicht bearbeitet werden konnten, davon sind 762 Anträge älter als 12 Monate (40 %)³. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit lag 2023 bei 18,6 Monaten, wobei in diese Kalkulation nur die Verfahren fallen, die bereits abgeschlossen sind. Die tatsächliche Bearbeitungsdauer liegt also weitaus höher.

³ Antwort auf kleine Anfrage 24/SVV/0143-01 und 23/SVV/0734-01

Tabelle 5: Durchschnittliche Bearbeitungsdauer von Anträgen auf Einbürgerung bei abgeschlossenen Verfahren (Landeshauptstadt Potsdam, Fachbereich Ordnung und Sicherheit)

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Durchschnittliche Bearbeitungsdauer in Monaten (Stand: 05.12.2024)	11,9	11,8	15,4	12,3	18,7	18,6	22,7

Hierbei soll erwähnt werden, dass die Landeshauptstadt Potsdam diesem Druck mit neuen Stellen 2023/24 im Fachbereich Ordnung und Sicherheit nachgekommen ist. Zum 01.01.2025 ist die Ausgliederung der Staatsangehörigkeitsbehörde aus dem Standesamt geplant und die Gründung einer Arbeitsgruppe „Einbürgerung“.

Durch die Schaffung einer eigenen AG und die Besetzung neu geschaffener und freigewordener Stellen wird eine Verbesserung der Gesamtsituation in der Staatsangehörigkeitsbehörde, die im Zusammenhang mit den seit 27.06.2024 geltenden erleichterten Einbürgerungsbedingungen stehen, jedoch keine kurzfristigen Effekte erwartet.

Es ist mit einem weiteren Anstieg der Zahl der Einbürgerungen in der Landeshauptstadt Potsdam zu rechnen. Diese Situation unterscheidet sich im Wesentlichen nicht von derjenigen in anderen Großstädten bundesweit.

Die von dem Bereich Statistik und Wahlen seit 2010 erhobenen Zahlen „Einwohner mit Migrationshintergrund und Anteil Einwohner mit Migrationshintergrund“ zeigen uns diesen Entwicklungen entsprechend sehr klar auf, dass die Potsdamer Stadtgesellschaft immer diverser wird.

Tabelle 6: Einwohnende mit Migrationshintergrund und Anteil Einwohnende mit Migrationshintergrund in der Landeshauptstadt Potsdam seit 2017 (Bereich Statistik und Wahlen der Landeshauptstadt Potsdam)

Jahr	Einwohnende mit Hauptwohnung	Einwohnende mit Migrationshintergrund ⁴	Anteil in % ⁵
2017	175.702	22.639	12,9
2018	178.347	24.001	13,5
2019	180.503	25.458	14,1
2020	182.219	27.039	14,8
2021	183.401	28.770	15,7
2022	186.262	32.954	17,7
2023	187.310	35.452	18,9

Diese Statistik findet erstmals Eingang in ein Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam. Diese Kategorie ergänzt die diesen Statistikteil vorangegangenen Unterscheidung nach Deutschen / Nicht-Deutschen in der Potsdamer Bevölkerung da sich diese aufgrund der inzwischen großen Zahl an Spätaussiedelnden und Eingebürgerten als immer weniger aussagekräftig erwiesen hat.

In dem Wissen, dass es in der Fachliteratur vielfach Kritik an der Kategorie „Migrationshintergrund“ gibt, finden sich die erhobenen Zahlen hier wieder, da sie das einzige Konzept sind, dass in Deutschland genutzt wird um zum Beispiel Diskriminierung aufgrund der (vermuteten) Herkunft sichtbar zu machen.⁶ Ein Migrationshintergrund ist oft unsichtbar und viele Rassismuserfahrungen im Alltag und Beruf werden von Menschen gemacht, die in dieser Statistik nicht sichtbar sind. Dass die Kennzeichnung dennoch notwendig erscheint, zeigt uns u. a. der Potsdamer Armutsbericht:

Laut dem Armutsbericht 2022 ist ein Migrationshintergrund ein Risikofaktor für Armut: So lag der Anteil der armutsgefährdeten Personen unter den Befragten mit einem Migrationshintergrund bei 36%, während er unter den Personen ohne Migrationshintergrund nur bei 13% lag. In Bezug auf den Anteil der wohlhabenden Personen war der Unterschied hingegen deutlich geringer, hier lag der Anteil unter den Personen mit Migrationshintergrund bei 14% und unter den Personen ohne Migrationshintergrund bei 18%. Nur die Hälfte der

⁴ Einwohnende mit Migrationshintergrund sind hier alle Nicht-Deutschen, Eingebürgerte sowie aussiedelnde Personen. Kinder unter 18 Jahren, von denen mind. ein Elternteil einen Migrationshintergrund hat, zählen ebenfalls zu den Einwohnenden mit Migrationshintergrund (familiär).

⁵ bezogen auf 100 Einwohner mit Hauptwohnung

⁶ Migrationshintergrund – wieso, woher, wohin? Bundeszentrale Politische Bildung 05.02.2020
<https://www.bpb.de/themen/migration-integration/laenderprofile/deutschland/304523/migrationshintergrund-wieso-woher-wohin/#footnote-target-19>

Befragten mit Migrationshintergrund ist demnach der mittleren Einkommensgruppe zuzuordnen, was unter den Personen ohne Migrationshintergrund auf 70% der Befragten zutrifft.⁷

Im Erlangen aller politischen Rechte mit der Einbürgerung scheinen demnach nicht alle Benachteiligung im Leben von Menschen mit Migrationshintergrund überwunden zu sein. Daher, und um die Entwicklung hin zu einer diverseren Stadt und der Etablierung von Zugewanderten nach Potsdam zeigen zu können, stellt die Erhebung der Einwohnenden mit Migrationshintergrund einen wichtigen Teil zur Bestandsaufnahme von Integration in Potsdam dar.

⁷ <https://www.potsdam.de/de/armutsbericht-fuer-die-landeshauptstadt-potsdam>

2. Grundlagen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt Potsdam

Was verstehen wir unter Integration?

In Potsdam leben Menschen aus aller Welt, die aus unterschiedlichen Gründen zu uns gekommen sind. Sie unterscheiden sich in ihren Beweggründen zu migrieren, in ihrem Aufenthaltsstatus und den damit einhergehenden Rechten. Sie eint jedoch das Bedürfnis nach Sicherheit und einer Perspektive für sich und ihre Familien. Den Wunsch, in Potsdam anzukommen, frei von Angst vor Rassismus leben zu können und ein selbstbestimmtes Leben zu führen, teilen sie. Den Ehrgeiz, die deutsche Sprache so gut wie möglich zu lernen, sich verständigen zu können, einer Beschäftigung nachzugehen und auf eigenen Beinen zu stehen – den verspüren Zugewanderte. Das Gefühl, dazuzugehören, und nicht ausgegrenzt zu werden, wünschen sich alle Neuzugezogenen.

Mit Unterschieden im Aufenthaltsstatus sind Unterschiede zu elementaren Zugängen verbunden: die Wahl des Wohnortes, die Berechtigung, Bildungsangeboten in Anspruch zu nehmen, das Recht, arbeiten zu können, die Möglichkeit, seine Familie nachzuholen oder das Privileg, reisen zu dürfen, unterscheiden sich grundlegend. Die Chance auf einen unbefristeten Aufenthalt bleibt vielen verwehrt. Nicht zuletzt stellen politische Teilhabe und das Wahlrecht die letzte Unterscheidung dar, wenn es um die Frage der Einbürgerung geht und damit um die absolute rechtliche Gleichstellung zu deutschen Staatsangehörigen.

Wir versprechen als Landeshauptstadt Potsdam, aktiv daran mitzuwirken, dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Aufenthalte zu sichern und dafür alle notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Wir wollen keinen Integrationsprozess und keine Bemühungen zur Integration hemmen, sondern fördern. Wir setzen uns als Landeshauptstadt zum Ziel, dass Menschen, die in Potsdam leben und bleiben wollen, sich sicher fühlen.

Unter Integration verstehen wir in Potsdam, Chancengleichheit herzustellen, Zugänge zu ermöglichen, Teilhabe zu fördern und damit alle Menschen als gleichwertige Mitglieder der Stadtgesellschaft anzuerkennen.

Die Landeshauptstadt Potsdam versteht sich als eine Stadt der Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz für alle Menschen, unabhängig von Lebensentwurf, Alter, Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Kultur, Glaube, sexueller Orientierung und Einkommen. Die Vielfalt ihrer Einwohnerschaft bereichert die Stadt und macht sie bunt und lebendig. Diskriminierung und Ausgrenzung haben in Potsdam keinen Platz.⁸ Dieses Selbstverständnis hat in Potsdam eine lange Tradition und wird von verschiedenen Initiativen getragen und mit Leben gefüllt.

Die Weltoffenheit der Stadt ist tief verankert im Potsdamer Toleranzedikt von 1685, das 2008 in der Version als „Neues Potsdamer Toleranzedikt – Gemeinsam für eine weltoffene Stadt“ zu neuem Leben erwacht wurde.⁹ Das Edikt konkretisiert zentrale Aufgaben für die Entwicklung einer selbstbewussten, weltoffenen und toleranten Bürgerschaft in Potsdam. Dazu gehört u.a. die Toleranzdiskussion in der vielfältigen Stadtgesellschaft zu verankern –

⁸ https://www.potsdam.de/de/ein-leitbild-fuer-die-landeshauptstadt-potsdam#Eine_Stadt_f%C3%BCr_alle

⁹ <https://www.potsdamer-toleranzedikt.de/>

über die verschiedenen Stadtteile und gesellschaftlichen Bereiche hinweg, die Verbindung von Toleranz und Solidarität zu festigen und den Konsens gegen Gewalt und Fremdenfeindlichkeit zu stärken.

Das in den Jahren 2015 und 2016 erarbeitete Leitbild der Landeshauptstadt Potsdam ist als weiterer maßgeblicher Baustein anzusehen, in der Weltoffenheit festgeschrieben ist. Potsdam weiterdenken heißt Potsdam als EINE Stadt für ALLE, eine innovative Stadt, eine wachsende Stadt, eine lebendige Stadt und eine Wissenschaftsstadt zu begreifen. Diskriminierung und Ausgrenzung haben hier keinen Platz. Für alle Bewohnenden soll eine gute Lebensqualität erreichbar sein.

Die Herbeiführung von Chancengerechtigkeit auf gleiche Zugangs- und Lebenschancen sowie das entschiedene Eintreten gegen Rassismus in allen gesellschaftlich, politisch und wirtschaftlich relevanten Bereichen ist erklärtes Ziel der Landeshauptstadt Potsdam. Dabei werden Politik, Verwaltung sowie die verschiedensten gesellschaftlich engagierten Personen in die Arbeit eingebunden, Kooperationen und Vernetzung hergestellt und das Gesamtgeschehen in der Kommune betrachtet.

Wichtiger Anknüpfungspunkt der Integrationspolitik in Potsdam ist das Selbstverständnis als weltoffene Stadt, die jedweder Form von Diskriminierung und Rassismus aktiv entgegentritt. Durch Projekte und Initiativen wie der Koalition Europäischer Städte gegen Rassismus (ECCAR) und dem Bündnis „Potsdam! bekennt Farbe“ wurde dies verankert. Das Konzept der "European Coalition of Cities Against Racism" basiert auf der Einsicht, dass Diskriminierung vor Ort entsteht und demnach auch vor Ort mit geeigneten, lokal angepassten Strategien bekämpft werden kann.

Das Bündnis „Potsdam! bekennt Farbe“ soll ein tragfähiges Netzwerk von engagierten Personen in der Arbeit für Demokratie und Toleranz schaffen, welches Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt als gesamtgesellschaftlichem Problem entgegentritt.

Als kontinuierlich arbeitende Struktur wurde die Servicestelle „Tolerantes Potsdam“ im Bereich Partizipation und Demokratiewerk der LHP eingerichtet, welche zur Überwindung von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Diskriminierung, Kriminalität und Gewalt beiträgt und das subjektive Sicherheitsgefühl aller Bewohnenden stärken soll.

Potsdam ist seit dem 14. Juni 2019 Gründungsmitglied im Bündnis „Städte Sicherer Häfen“ und stellt die Koordinierungsstelle für das Bündnis zur Verfügung.¹⁰

Das Bündnis „Städte Sicherer Häfen“ vereint bundesweit Kommunen, Gemeinden und Landkreise, welche sich mit der Initiative Seebrücke und der zivilen Seenotrettung im Mittelmeer solidarisieren. Sie verbindet die Bereitschaft, aus Seenot gerettete und/oder in überfüllten Aufnahmelagern gestrandete Schutzsuchende zusätzlich aufzunehmen. Die Bündnisstädte verstehen sich als humanitäre Wertgemeinschaft mit hoher Kompetenz für die Aufnahme und Integration geflüchteter Menschen und bekräftigen gegenüber der Bundesregierung ihr Angebot zur Unterstützung und zur zusätzlichen Aufnahme.¹¹

¹⁰ <https://www.potsdam.de/de/kategorie/das-buendnis-staedte-sicherer-haefen>

¹¹ <https://staedte-sicherer-haefen.de/>

3. Zielgruppen dieses Konzeptes

Zu der Zielgruppe des Integrationskonzeptes gehört die ganze Stadtgesellschaft. Integration ist ein Prozess, bei dem die neu Ankommenden den bereits hier lebenden Menschen begegnen und das Leben im Alltag, im Wohnumfeld oder am Arbeitsplatz gemeinsam gestalten. Vor Allem der Kampf gegen Rassismus sowie das kontinuierliche und aktive Abbauen von strukturellem Rassismus und Diskriminierungen sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben.

Die ankommenden migrierten Personen bilden keine homogene Gruppe. Einige migrierte Personen wählen gern unsere Stadt für ihren Lebensmittelpunkt. Ein Teil von ihnen muss jedoch - aufgrund gesetzlicher Regelungen - in Potsdam den Wohnsitz nehmen.

Aufnahmepflichtige Zugewanderte

Den Personenkreis, der in Potsdam – in der Regel entsprechend einer Verteilungsquote – aufzunehmen ist, beschreibt das Landesaufnahmegesetz.¹² Die Zusammensetzung der Gruppen aufnahmepflichtiger Zuwanderer hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Die Zahl der Zuweisungen von Spätaussiedlern und jüdischen Zugewanderten ist in den letzten Jahren auf einen sehr geringen Stand gesunken. Die Anzahl der Menschen, die im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen nach Deutschland kommen und der Stadt Potsdam direkt zur Aufnahme zugewiesen werden, hat in den letzten Jahren dagegen zugenommen.

Asylsuchende und Geduldete

Die Gesamtzahl der Asylsuchenden hat seit 2012 sehr stark zugenommen. Nach einem zwischenzeitlichen Höchststand 2015 sanken die Zahlen bis 2021 und stiegen dann erneut 2022 auf den bisher höchsten Stand. Ihre Zusammensetzung nach Herkunftsländern, Alter, Familienstrukturen, Bedarf am besonderen Schutz, Bildung, beruflicher Qualifikation, sowie weiteren für die Integration relevanten soziodemographischen Faktoren, ist sehr heterogen und verändert sich im zeitlichen Verlauf ständig. Ebenso ist die Zahl der Asylberechtigten und der aus dringenden humanitären Gründen Bleibeberechtigten mit einer langfristigen Perspektive in Potsdam deutlich angewachsen.

Insgesamt erhalten deutlich mehr Menschen Asylrecht oder bleiben aus humanitären Gründen langfristig in Potsdam. Potsdam bekennt sich ausdrücklich solidarisch mit Schutzsuchenden Personen.

Zugewanderte, die Potsdam als ihren Lebensmittelpunkt freiwillig wählen

Der Großteil der nach Potsdam Zuwandernden nimmt hier aus beruflichen oder familiären Gründen Wohnsitz. Zu diesen Gruppen gehören Studierende, Gastbeschäftigte in der Wissenschaft, Personen mit EU-Staatsbürgerschaft, die im Rahmen der europäischen Freizügigkeitsregelungen in Potsdam arbeiten oder Arbeit suchen, ehemalige Vertragsarbeitnehmer der DDR, Auszubildende, Arbeitnehmende, Angehörige von bleibeberechtigten migrierten Personen, Angehörige Deutscher in binationalen Ehen und Lebenspartnerschaften und Unternehmende.

¹² <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/laufng> (02.11.2023)

Teil II: Handlungsfelder

Im Folgendem werden die fünf Handlungsfelder

- Vielfalt in der Verwaltung
- Wohnen und Unterbringung
- Bildung und Empowerment
- Arbeit
- Vielfältige Stadtgesellschaft: Übergreifende Maßnahmen

nacheinander vorgestellt.

Hierbei wird zunächst die Ausgangslage beschrieben, eine kurze Bestandsaufnahme dargestellt und die Handlungsbedarfe aufgezeigt. Daran anschließend, werden die Zielgruppen beschrieben und die Ziele formuliert. An die Oberziele für jedes Handlungsfeld schließen sich Unterziele an.

An diesen Unterzielen orientieren sich anschließend die Maßnahmen. Die Maßnahmen sind nach den Handlungsfeldern und den Unterzielen nummeriert: Die Maßnahme H1_1.1 ist demnach dem Handlungsfeld H1 und dem Unterziel 1 zugeordnet. In diesem Abschnitt sind die Maßnahmen lediglich aufgelistet und mit dem Titel benannt. Die Details zu den Maßnahmen finden sich im Maßnamekatalog.

1. Handlungsfeld: Vielfalt in der Verwaltung

Ausgangslage

Die Vielfalt der Potsdamer Stadtgesellschaft bildet sich unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung nur unzureichend ab. Zwar haben ca. 16 Prozent¹³ der Potsdamer Bevölkerung einen sogenannten Migrationshintergrund und 13 Prozent keine deutsche Staatsangehörigkeit, in der LHP Belegschaft ist diese letztere Gruppe jedoch nur mit einem Anteil von ca. zwei Prozent vertreten.¹⁴

Im Hinblick auf den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt ist diese Unterrepräsentanz als bedenklich zu werten. Sie deutet auf diskriminierende Strukturen hin, da der Zugang zur Sphäre „Öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin“ offensichtlich für eine bestimmte Personengruppe eingeschränkt ist.

Diverse Teams bewältigen Aufgaben effizienter und effektiver als homogene Arbeitsgruppen. Das ist seit Langem belegt und gilt auch für die Verwaltung. Insofern wirft die fehlende (interkulturelle) Diversität innerhalb der Belegschaft die Frage auf, inwiefern unsere

¹³ Stand 2021

¹⁴ Die Anzahl der Beschäftigten ohne deutschen Pass oder mit doppelter Staatsangehörigkeit hat sich in der LHP in den letzten Jahren wie folgt entwickelt. 2017: 11, 2018: 15, 2019: 21, 2020: 28, 2021: 40, 2022: 53. Der Migrationshintergrund der Beschäftigten wird aktuell noch nicht erfasst.

Verwaltung ausreichend auf die Interessen und Bedürfnisse der migrantischen Stadtbevölkerung eingestellt ist.

Hierbei dürfen symbolische Aspekte nicht unterschätzt werden: Sind die Bevölkerungsgruppen in den öffentlichen Institutionen und Ämtern nicht gleichmäßig vertreten, kann dies die Akzeptanz von Verwaltungshandeln und die Identifikation mit der Stadt oder dem Staat als solchen einschränken.¹⁵

Daher setzt sich die Landeshauptstadt Potsdam zum Ziel, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an den Anteil dieser Personen in der Stadtbevölkerung anzugleichen. Dafür werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Die Belegschaft der Landeshauptstadt Potsdam verwaltet die Stadt und ihre Einwohnenden, daher wirken wir darauf hin, dass die Belegschaft diese Einwohnenden auch repräsentiert. Eine diverse Belegschaft trägt zur Identifikation mit der Stadt und zu einem positiven Arbeitgeberin-Image bei. Die Landeshauptstadt Potsdam erkennt außerdem an, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Dem entgegenzuwirken und ein sicheres Umfeld für Mitarbeitende zu schaffen, die von Rassismus betroffen sind, ist erklärtes Ziel der LHP als Arbeitgeberin.

Diversität wird in der LHP als **Element eines Strukturwandels** begriffen und gelebt. Damit wird ein Beitrag zur grundsätzlichen Verankerung von Anti-Rassismus und Wertschätzung von Vielfalt geleistet. Dementsprechend werden konkrete Maßnahmen und Handlungen erkennbar sein, die positives für die Menschen bewirken, die von Rassismus betroffen sind.

Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld leisten einen elementaren Beitrag für die Sensibilisierung im Bereich Antirassismus und haben das Potential, gesamtgesellschaftlich Rassismus abzubauen.

Die **Erhöhung der Repräsentation** von migrantisierten Personen in der LHP und die Einbeziehung ihrer Perspektiven müssen maßgeblichen Einfluss auf Entscheidungen haben um Partizipation zu steigern. Daher müssen migrierte Personen auf allen Ebenen der Verwaltungsstrukturen vertreten sein.

Zur **Erfassung des Migrationshintergrundes** der Beschäftigten wurden während der Erarbeitung dieses Konzeptes verschiedene Überlegungen angestellt und abgewogen.¹⁶ Ergebnis dieses Prozesses ist, dass wir anstreben, im Rahmen des dreijährlich veröffentlichten Integrationsmonitorings eine Erhebung auf freiwilliger Basis durchzuführen, bei der ein Migrationshintergrund (operationalisiert nach statistischer Definition dieses Merkmals) anonymisiert und ohne andere Personenmerkmale (Geschlecht, Geschäftsberiech, etc.) abgefragt wird.

¹⁵ Siehe hierzu auch: Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung (Friedrich-Ebert-Stiftung)

¹⁶ Der Verweis auf die Nicht-Deutsche Staatsangehörigkeit reicht nicht aus, um die Vielfalt der Verwaltung abzubilden, da besonders die Nachkommen von migrierten Personen eine entscheidene Rolle im Strukturwandel einnehmen. Außerdem befindet sich die LHP mitten in einer Einbürgerungsoffensive. Erhöhte Einbürgerungszahlen würden die positiven Effekte der beschlossenen Maßnahmen dann nicht erfassen und sogar negative Effekte suggerieren.

Diese Erhebung dient letztlich der Überprüfung, ob die beschlossenen Maßnahmen Wirkung entfalten.

Bei dem Handlungsfeld Vielfalt in der Verwaltung haben wir sowohl langfristige Ziele im Blick, als auch die Umsetzung in kleinen Schritten. Kleinschrittige Maßnahmen und langfristige Ziele bilden hier eine Strategie zur sukzessiven Erhöhung der Repräsentation der Menschen mit Migrationshintergrund. Konkret wird angestrebt, migrantisierte Personen als potentielle Bewerbende gezielt anzusprechen und zu motivieren, sich zu bewerben. Des Weiteren fokussiert ein Maßnahmenpaket die Bewerbungsverfahren, die diese Bewerbenden durchlaufen. Hierbei steht die Frage im Mittelpunkt: Wie können migrantisierten Personen faire Chancen im Bewerbungsprozess garantiert werden und diskriminierende Faktoren verringert werden?

Außerdem wurden Maßnahmen erarbeitet, die darauf abzielen, ein sicheres Umfeld für die Mitarbeitenden der LHP herzustellen, die einen Migrationshintergrund haben und Rassismus erfahren haben könnten.

Zielgruppen

Als Zielgruppen nehmen wir in diesem Handlungsfeld zunächst alle Bereiche der **Stadtverwaltung als Arbeitgeberin** in den Blick. Als weitere Zielgruppe benennen wir die **migrantische Bevölkerung Potsdams** (und des Einzugsgebietes) als potentielle **Bewerbende** und im Speziellen diejenigen, die bereits auf die LHP als Arbeitgeberin aufmerksam geworden sind und sich in unseren Bewerbungsverfahren befinden. Diese verschiedenen Zielgruppen fokussieren wir in den Zielen und Maßnahmen.

Ziele und Maßnahmen

Oberziel

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund und ausländischen Personen in der Belegschaft der LHP wird an den Anteil in der Potsdamer Stadtgesellschaft angeglichen. Für diese Menschen, die potentiell Rassismus erfahren können, bietet und fördert die LHP als Arbeitgeberin ein sicheres Umfeld.

Unterziele:

1. Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für *diversity* Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren.
2. Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment gestärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.
3. Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von *biases* innerhalb der Einstellungsverfahren.
4. Die LHP entwickelt sich stetig und nachhaltig zu einer Arbeitgeberin mit ausgeprägtem Verständnis für Diversity- und Antidiskriminierungsthemen.

Maßnahmen:

1. Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für *diversity* Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren.
 - H1_1.1: Verpflichtende Schulung für Führungskräfte
 - H1_1.2: Verpflichtende Schulung für die Azubis und die Dualen Studierenden
 - H1_1.3: Interne Antidiskriminierungsstelle etablieren
2. Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.
 - H1_2.1: Informelles Netzwerk,
 - H1_2.2: Vielfältige Präsenz bei Messeauftritten
 - H1_2.3: Patenschaftsprogramm
3. Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von *biases* innerhalb der Einstellungsverfahren.
 - H1_3.1: kulturfaire Einstellungstest (im Bereich Azubis und Studierende) etablieren
 - H1_3.2: Fokussierung auf Sprach- und interkulturelle Kompetenzen bei der Erstellung von einschlägigen Stellenprofilen
4. Die LHP entwickelt sich stetig und nachhaltig zu einer Arbeitgeberin mit ausgeprägtem Verständnis für Diversity und Antidiskriminierung.
 - H1_4.1: Verstetigung des AK Vielfalt in der Verwaltung

2. Handlungsfeld: Wohnen und Unterbringung

Ausgangslage

Wohnverhältnisse und Wohnumgebung beeinflussen maßgeblich das Wohlbefinden, die Lebensqualität und die Chance auf gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation. Dies gilt in besonderem Maße für Geflüchtete, da sie ihren Wohnort zunächst nicht frei wählen dürfen (Wohnsitzauflage, siehe Glossar) und von der Unterbringung durch die Verwaltung abhängig sind. Außerdem sind sie in hohem Maße von Diskriminierung sowohl auf dem freien und als auch auf dem geförderten Wohnungsmarkt betroffen. Die Wohnsituation übt Einfluss auf die Art des Zusammenlebens innerhalb der Haushalte, auf die Sozialisation von Kindern, auf die Erholung und Freizeitgestaltung sowie auf die Pflege von sozialen Kontakten aus. Die Begründung eines Mietverhältnisses oder von Wohneigentum stellt einen maßgeblichen Schritt zur strukturell-rechtlichen Integration dar, da erst mit der Wohnsitznahme prekäre Wohnverhältnisse, zu denen auch die öffentlich-rechtliche Unterbringung zählt, überwunden werden können. Im eigenständigen Wohnen kommt schließlich zum Ausdruck, dass am Ort der Wohnung dauerhaft oder zumindest längerfristig der Lebensmittelpunkt gewählt wird.

Der sozial heterogenen Bevölkerungsstruktur eines Stadtquartiers wird eine große Bedeutung für das Gelingen von Integration beigemessen, da sich hier Gelegenheiten für soziale Kontakte zwischen zugewanderten und einheimischen Personen bieten. Wohnen und Wohnumfeld werden daher in zunehmendem Maße als zentrales Handlungsfeld nachhaltiger Integration betrachtet. Die Integration von Zuwandernden muss bei der Erarbeitung, Fortschreibung und Umsetzung von Stadt- und Stadtentwicklungskonzepten einen hohen Stellenwert haben.

Potsdam ist eine wachsende Stadt. Nach Potsdam ziehende Haushalte treffen einen angespannten Wohnungsmarkt mit sehr geringem Wohnungsleerstand und niedriger Fluktuation an. Preiswerte Wohnungen insbesondere für Single-Haushalte und große Familien sind knapp.

Der Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund steigt stetig. Viele Zugewanderte wählen freiwillig Potsdam als ihren Wohnort. Andere werden verpflichtet - als Folge der Umsetzung des Landesaufnahmegesetzes des Landes Brandenburg -, ihren Wohnsitz in Potsdam zu nehmen.

Der Anteil von Personen ohne Migrationshintergrund war am Jahresende 2020 mit 88% am höchsten in „I Nördliche Ortsteile, Sacrow“, wobei der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund und von Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit bei jeweils 6% lag. In „VI Schlaatz, Waldstadt I und II, Potsdam Süd“ war der Anteil von Personen ohne Migrationshintergrund mit 82% am geringsten. Hier lag der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund bei 4% und der von Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit bei 13%. Während der Anteil von Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit seit 2010 in allen sechs Sozialräumen zugenommen hat, war der Anstieg in „VI Schlaatz, Waldstadt I

und II, Potsdam Süd“ (+ 8 Prozentpunkte) und „V Stern, Drewitz, Kirchsteigfeld“ (+ 7 Prozentpunkte) am stärksten.¹⁷

Um Geflüchtete trotz angespanntem Wohnungsmarkt mit Wohnraum zu versorgen, wurden in den letzten Jahren Gemeinschaftsunterkünfte und Wohnungsverbände unterhalten. In diesen Unterkünften sind nicht nur die Menschen untergebracht, die nach der Zuweisung nach Potsdam durch uns untergebracht werden müssen, sondern auch diejenigen, die nach ihrer Anerkennung zwar eigenen Wohnraum anmieten dürften aber keinen finden. Diese Menschen sind eigentlich als Wohnungslose zu zählen, verbleiben jedoch in den Unterkünften für Geflüchtete. Die Unterbringung in Wohnheimen oder durch die Landeshauptstadt Potsdam angemieteten Wohnungen, kann jedoch immer nur eine Übergangssituation mit dem Ziel darstellen, die Auswirkungen von Zugangshemmnissen zum Wohnungsmarkt im Sinne existenzsichernder Maßnahmen vorübergehend abzumildern.

Im Jahr 2020 wurde der **Beschluss „Unterbringung von Flüchtlingen in Wohnungen und wohnungsähnlicher Form“ (20/SVV/0518)** von den Fraktionen DIE aNDERE, Bündnis 90/Die Grünen, DIE LINKE und SPD auf den Weg gebracht. In dem Antrag ist als Ziel definiert, „alle Flüchtlinge in eigenen Wohnungen oder in Gemeinschaftsunterkünften (GU) unterzubringen, in denen die Unterbringung in wohnungsähnlicher Form möglich ist. Wohnungsähnlich ist die Unterbringung in einer GU dann, wenn sie eigene Wohnbereiche vorsieht, in denen Wohnräume, Bäder und Küchen nicht mit haushaltsfremden Personen geteilt werden müssen.“ In Folge des Beschlusses wurden Machbarkeitsstudien für verschiedene Standorte beauftragt, um zu prüfen, ob sich die bestehenden GUs für den Umbau in Wohnungen eignen. Einige Maßnahmen in diesem Handlungsfeld stützen sich auf diesen Beschluss und zielen mit konkreten Schritten auf die Umsetzung dieses Vorhabens ab.

Als Reaktion auf die steigende Anzahl an Geflüchteten aus der Ukraine hat die Landeshauptstadt Potsdam im Jahr 2022 weitere Gemeinschaftsunterkünfte und Notunterkünfte eingerichtet, die sich über das gesamte Stadtgebiet verteilen. Innerhalb weniger Monate mussten mehr als 2000 Menschen untergebracht werden. In Folge dessen wurde in Kooperation mit der ProPotsdam das sogenannte **Sonderbauprogramm** auf den Weg gebracht. Im Rahmen des Sonderbauprogramms der ProPotsdam für soziale Zwecke werden ab dem Jahr 2023 an acht Standorten im gesamten Stadtgebiet rund 400 Wohnungen in Modulbauweise errichtet. Im Fokus jedes Wohnkonzeptes steht die Schaffung eines sozialen Wohnangebotes für verschiedene Zielgruppen. Damit stehen der Landeshauptstadt Potsdam kurzfristig dringend benötigte Wohnungen zur Verfügung.¹⁸

¹⁷ Potsdamer Armutsbericht S.24

¹⁸ <https://www.propotsdam.de/ziele-fuer-potsdam/sozialer-wohnungsbau/sonderbauprogramm-propotsdam/>

Zielgruppen

In den Zielen und Maßnahmen dieses Integrationskonzeptes werden hauptsächlich die migrierten Personen in den Blick genommen, die von der Kommunalverwaltung öffentlich-rechtlich untergebracht werden müssen, also Geflüchtete. Diese Gruppe ist aufgrund ihres Status zunächst auf öffentlich-rechtliche Unterbringung angewiesen und in der Anschlussperspektive auf dem Wohnungsmarkt am meisten benachteiligt.

Die Zielgruppen werden darüber hinaus noch weiter gefasst: zum Beispiel internationale Studierende und Beschäftigte in der Wissenschaft. Auch sie haben bestimmte Bedarfe und sollen sich in Potsdam integrieren dürfen, teilhaben können und Zugänge haben. Für diese Bedarfe besteht eine eigene AG Internationals bestehend aus Verwaltung, Hochschulen und anderen engagierten Personen.

Die Ziele beziehen sich auf die Form der Unterbringung sowie deren Anschlussperspektive und die Integration in eigenen Wohnraum. Außerdem betrachten wir das Gesamtkonzept, nach dem Menschen gemäß ihrer Bedarfe adäquat untergebracht werden. Hier zielen die Maßnahmen darauf ab, der Diskriminierung bzw. die stark einschränkende Wirkung, die der Wohnsitzauflage und öffentlich-rechtlicher Unterbringung innewohnen, auszugleichen, indem diese Unterbringung dem eigenständigen Wohnen möglichst gleichkommt. Dies gilt besonders für die Gruppen, die aufgrund ihrer Herkunft und ihres Aufenthaltsstatus besonders schlechte Voraussetzungen haben, eine eigene Wohnung anmieten zu können.

Mit Blick auf die Anschlussperspektiven, also dem Übergang in eigenen Wohnraum, soll rassistischer Diskriminierung auf dem freien und gebundenen Wohnungsmarkt entgegengewirkt werden. Migrantisierte Personen erfahren massive Benachteiligung bei der Suche nach Wohnraum. Zum einen durch die Diskriminierung durch die Vermietenden selber, aber auch durch den schlichten Mangel an dem spezifischen Wohnraum, den viele migrantische Haushalte benötigen, nämlich Ein-Personen-Wohnungen und Wohnungen für große Familien. Diese Bedarfe müssen in der Stadtentwicklung berücksichtigt werden – über das gesamte Stadtgebiet hinweg.

Insgesamt soll erreicht werden, dass

- die Aufenthaltsdauer in einer Gemeinschaftsunterkunft so kurz wie möglich gehalten wird,
- die Unterbringung bereits in den Gemeinschaftsunterkünften bedarfsgerecht, in wohnungsgleicher oder wohnungsähnlicher Form erfolgt,
- möglichst keine Personengruppe strukturell von der Wohnraumversorgung in Wohnungen ausgeschlossen wird,
- eine Konzentration auf einzelne Stadtteile vermieden wird,
- die Beratungsangebote im Wohnumfeld bedarfsgerecht vorhanden sind.

Ziele und Maßnahmen

Oberziel:

Die LHP bekennt sich dazu, dass ALLEN Menschen Wohnformen zustehen, die die Privatsphäre, Chancen auf Teilhabe und die seelische Gesundheit schützen und fördern. Eine solche Unterbringung wird die LHP allen Menschen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus ermöglichen.

Unterziele:

1. Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbände wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.
2. Der Beschluss zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 wird vollständig umgesetzt.
3. Die Aufenthalte in GUs werden auf 24 Monate, in Wohnverbänden auf 36 Monate verkürzt.
4. Die Unterbringung von Geflüchteten und das Wohnen wird dezentralisiert und über das gesamte Stadtgebiet realisiert.
5. Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen.
6. Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt.

Maßnahmen

1. Die Belegungssteuerung wirkt daran mit, den Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.
 - H2_1.1: Ist Stand Analyse.
 - H2_1.2: Anti-rassistisches Belegungskonzept entwickeln
 - H2_1.3: Personalschlüssel ableiten
 - H2_1.4: Fachanwendung beschaffen
 - H2_1.5: Umsetzung des Belegungskonzeptes

2. Der Beschluss 20/SVV/0518 „Wohnungsähnliche Unterbringung“ wird umgesetzt.
 - H2_2.1: Umbau
 - H2_2.2: Schließung
 - H2_2.3: Notfallszenarien

3. Die Aufenthalte in GUs sollen auf 24 Monate (Wohnungsverbund 36 Monate) reduziert werden.
 - H2_3.1: Einzelbenennungen nach 3 erfolglosen Benennungsverfahren

4. Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.
 - H2_3.1: Einzelbenennungen nach 3 erfolglosen Benennungsverfahren
(siehe oben, gleiche Maßnahme)
 - H2_4.1: Segregationsindex ausweisen

5. Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen.
 - H2_5.1: Evaluation und Prüfung der Beratungsbedarfe und –kapazitäten
 - H2_5.2: Umgang mit prekären Situationen

6. Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt.
 - H2_6.1: AG Internationals

3. Handlungsfeld: Arbeit

Ausgangslage

Im Handlungsfeld Arbeit werden Integrationsziele und -maßnahmen der Landeshauptstadt Potsdam beschrieben, die auf die Themen Beschäftigung, Ausbildung und Selbstständigkeit abzielen. Bei vielen Eingewanderten ist die Bleibewahrscheinlichkeit hoch, sodass Fragen der Integration in Beschäftigung oder Ausbildung von Anfang an von hoher Bedeutung sind. Potsdam bekennt sich dazu, dass ein langfristiger Aufenthalt und nachhaltige Integration in die Gesellschaft ausdrücklich gewünscht ist. Wir begrüßen nicht nur die Vielfalt, die unsere Stadtgesellschaft bereichert, sondern auch die Unterstützung für unseren Arbeitsmarkt, unsere regionale Wirtschaft und das Gemeinwesen. Eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration ist ein wesentlicher Baustein zur gesellschaftlichen Integration. Sie dient auch dazu, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen. Der Arbeitsmarktzugang und der Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II und SGB III ist vom Aufenthaltsstatus der Eingewanderten abhängig.

Ob Menschen letztlich eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, können wir als Landeshauptstadt Potsdam nicht steuern. Wir können jedoch steuern, die Barrieren zur Arbeitsaufnahme abzubauen, Behördenhandeln effizienter zu gestalten, Antragsverfahren transparenter und schneller anzulegen, Bearbeitungszeiten zu beschleunigen, alle Spielräume auszuschöpfen, um die größtmögliche Sicherheit und die höchstmögliche Anzahl an Optionen zu ermöglichen. Hiermit kann die Landeshauptstadt Potsdam als echter Motor von funktionierender Integration fungieren.

Auf dem regionalen Arbeitsmarkt besteht ein hoher Arbeitskräftebedarf. Daher lohnt es sich für Unternehmen, die Potenziale von Eingewanderten stärker in den Blick zu nehmen. Hierbei gilt es, die richtigen Kontakte herzustellen und die Arbeitgebenden mit den Arbeitssuchenden zusammenzubringen. Diese Verantwortung liegt hauptsächlich beim Arbeitgeberservice des Jobcenters und der Bundesagentur für Arbeit. Aber auch andere Netzwerke, die es in Potsdam gibt, können einen erheblichen Beitrag leisten. Sprachschulen, Qualifizierungsträger, Beratungsstellen und andere engagierten Personen haben einen guten Überblick, welche migrierten Personen an den entsprechenden Maßnahmen und Projekten teilnehmen und perspektivisch bereit sind für den Arbeitsmarkt. Diese engagierten Personen können somit Schnittstellen beim Zugang in den Arbeitsmarkt mitgestalten. Nicht zuletzt können migrierte Personen selber aktive Gestaltende dieser Prozesse sein – für ihren eigenen Integrationsprozess, der transparent und selbstbestimmt gestaltet wird, aber auch als *role models* oder Peer-Beratende.

Zahlen rund um erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) im Kontext Flucht/Asyl im Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam¹⁹: Stand September 2023

	Bestand	Davon Frauen	Davon Männer
ELB Gesamt	8840	4329	4510
LZB Gesamt	5317	2663	2714
LZB Flucht/Asyl	982	506	477
	Integration	Davon Frauen	Davon Männer
Gesamt:	1302	523	779
Asyl/Flucht	265	48	217

Dem Jobcenter liegen genaue Daten darüber vor, welche Menschen im Kontext von Flucht und Asyl arbeitssuchend sind. Über die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter als wichtigen Akteur kann ein Netzwerk mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarktintegration zielgruppenspezifische Angebote entwickeln, um bestimmte Gruppen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Zielgruppen

Im Handlungsfeld Arbeit sind als Zielgruppen die Personenkreise definiert, die im Kontext von Flucht und Asyl aber auch von Migration im Allgemeinen nach Potsdam kamen und hier als arbeitssuchend registriert sind. Dies können ebenso Menschen sein, die zum Zwecke der Arbeitsaufnahme nach Potsdam kommen oder nach einem Studiumaufenthalt auf Arbeitssuche sind und in Potsdam beruflich Fuß fassen wollen. Zwischen diesen Personenkreisen gibt es natürlich Überschneidungen. Viele Geflüchtete nehmen ein Studium auf oder wollen nach einem abgelehnten Asylantrag den „Spurwechsel“ im Aufenthaltsrecht vollziehen, um die Erwerbstätigkeit in den Fokus ihres Aufenthaltes in Deutschland zu stellen. Für diese verschiedenen Personenkreise schaffen wir genügend Angebote zur Qualifizierung und Durchlässigkeit in den Rechtskreisen. Hierbei nutzt die LHP alle Möglichkeiten, die seitens des Gesetzgebers zur Verfügung gestellt werden.

¹⁹ Datengrundlage SGB II Gendercheck (Berichtsmonat 09/23)

Abkürzungen/Erklärungen: ELB- erwerbsfähige Leistungsberechtigte

LZB – Langzeitbezieher (Leistungsbezug Bürgergeld innerhalb von 24 Monaten von mind. 21 Monaten)

Integrationen: Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, Selbständigkeit oder Ausbildung

Ziele und Maßnahmen

Oberziel:

Die LHP stärkt die Selbstbestimmung von migrierten Personen in Integrationsprozessen. Insbesondere sollen alle Menschen die Erlaubnis erhalten, Arbeit nachgehen zu dürfen. Damit fördert die LHP Autonomie und Teilhabe von migrierten Personen. Zudem sollen die Zugänge zu Arbeit aufgezeigt und erleichtert werden. Alle Menschen, die ihrer Arbeit wegen nach Potsdam kommen, sollen die erforderlichen Rahmenbedingungen erhalten, sich in Potsdam niederzulassen.

Unterziele:

1. Die Selbstbestimmung von migrierten Personen in Arbeitsmarktintegrationsprozessen wird gefördert. Die Behörden der LHP sind dabei Dienstleisterinnen. Sie erleichtern die Zugänge zum Arbeitsmarkt und steigern die Effizienz ihres Handelns.
2. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet.
3. Die Kontakte zu Arbeitgebenden und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbende zugänglich gemacht.
4. Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.

Maßnahmen:

1. Die Selbstbestimmung von migrierten Personen in Arbeitsmarktintegrationsprozessen wird gefördert. Die Behörden der LHP sind dabei Dienstleistende. Sie erleichtern die Zugänge zum Arbeitsmarkt und steigern die Effizienz ihres Handelns.
 - H3_1.1: Arbeitserlaubnis bereits nach drei Wochen
 - H3_1.2: MoBio
2. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet.

Die Kontakte zu Arbeitgebenden und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbende zugänglich gemacht.

Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.

 - H3_2.1: Gründung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration
 - H3_2.2: Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz
 - H3_2.3: Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitssuchenden
 - H3_2.4: Fokussierung besonderer Zielgruppen und Bedarfslagen
 - H3_2.5: Planung und Abstimmung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration

4. Handlungsfeld: Bildung und Empowerment²⁰

Ausgangslage

Bildung ist essentieller Faktor für die Biografie von Menschen in unserer leistungsorientierten Gesellschaft. Dazu gehört im Kontext von Migration grundsätzlich die Sprachkompetenz in der Verkehrssprache Deutsch. Viele gesellschaftliche Sphären bleiben ohne deutsche Sprachkenntnisse fast vollständig unzugänglich.

In dieser Gesellschaft sind Sprache, also sich verständigen können und kommunizieren zu können, und Bildung sicherlich die Schlüssel zur Teilhabe, zur Partizipation, zur Mitbestimmung und Mitgestaltung – eben zur Integration und Partizipation.

Neu Zugewanderte im Allgemeinen und Geflüchtete im Speziellen stehen im Bereich Bildung vor besonderen Herausforderungen: Sie haben nicht nur besonders schwere Startbedingungen, sondern sind auch Diskriminierung ausgesetzt, was zu erheblicher Benachteiligung im Bildungssystem führt. Hinzu kommt teils offener Rassismus, den sie in den bildenden Institutionen erleben. Hier müssen Schutzräume geschaffen werden, Fachpersonal qualifiziert und sensibilisiert werden, um beispielsweise Kinder und Jugendliche zu schützen.

Die Institution **Schule** liegt in der Zuständigkeit des Landes Brandenburg und die Landeshauptstadt hat als Kommune nur sehr bedingt Einfluss in diesen Bereich. In kommunaler Zuständigkeit liegen die Schulgebäude sowie deren Ausstattung und die Bereitstellung von Schulsozialarbeitenden. Außerdem ist die Landeshauptstadt für die Gestaltung der außerschulischen Angebote in der offenen Kinder- und Jugendarbeit oder in Familienzentren verantwortlich.

Als Kommune hat die Landeshauptstadt ein hohes Interesse daran, dass junge Menschen die Institution Schule gut durchlaufen und im Bildungssystem erfolgreich sind, um gute Anschlussperspektiven entwickeln zu können. Investitionen in Bildung sind immer Prävention gegen Armut, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Wohnungslosigkeit und Kriminalität.

Die Situation, dass nicht alle Schulen über eine dort verortete Schulsozialarbeit verfügen, ist unbefriedigend. Schulsozialarbeitende werden auch aufgrund der gestiegenen Zahl Zugewanderter zur Unterstützung vor Ort dringend benötigt. Das Handlungskonzept Schulsozialarbeit ist bereits abgestimmter Bestandteil des Gesamtkonzeptes „Schule-Jugendhilfe“ der LHP und hier rahmengebend. Dies wurde bereits im Integrationskonzept von 2016 ange-merkt und konnte nicht in zufriedenstellendem Maße umgesetzt werden.

Bildung fängt bereits in **Kindertageseinrichtungen** an. Bereits hier müssen für Kinder mit Integrationsbedarf (zum Beispiel bei geringen Deutsch-Kenntnissen) die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Das Personal muss entsprechend mit dieser Herausforde-

²⁰ In diesem Handlungsfeld hat Dr. Marina Haase, Bildungsplanerin der LHP, mit außerordentlichem Engagement mitgearbeitet. Von der inhaltlichen Vorbereitungen der AG Sitzungen über die Erarbeitung der Maßnahmen und Redaktion des Teils in diesem Handlungsfeld Bildung und Empowerment war Dr. Marina Haase die hauptsächliche Expertin und große Unterstützung. Ihr gilt großer Dank!

rung umgehen können. Ebenso ist der Umgang mit Eltern ein Thema, das in Kitas besonderen Raum einnimmt.

Im Bereich der **Erwachsenenbildung** liegt der Fokus darauf, dass in der Landeshauptstadt Potsdam ausreichend Angebote für Deutschkurse zur Verfügung stehen und dass diese Angebote auch zu den Bedarfen passen. Die Migrationsgesellschaft ist von hoher Komplexität geprägt, daher gibt es verschiedene Ansprüche an diese Kurse. Diese Bedarfe zu erheben und passgenaue Angebote zu schalten, ist das wichtigste Vorhaben in diesem Teil des Handlungsfeldes.

Außerhalb dieser Kategorien behandelt das Handlungsfeld Bildung und Empowerment, die Ermöglichung von **Empowerment für verschiedene Ziel- und Altersgruppen**. Hierbei geht es beispielsweise um die Sichtbarkeit von Migration, um das Thematisieren von Rassismus und um das Etablieren dieser Themen in Bildungsorten, die der gesamten Stadtgesellschaft zugänglich sind. Migration und Rassismus sind keine Themen, die nur migrierte Personen betreffen. Diese Themen müssen in das Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit rücken, um zu sensibilisieren, um Solidarität zu schaffen, um gesamtgesellschaftlich Rassismus abzubauen zu können. Hierzu sind einige Maßnahmenvorschläge erarbeitet worden, maßgeblich von Migrantenselbstorganisationen.

Die Landeshauptstadt Potsdam möchte für alle Menschen gleichermaßen erfolgreiche Bildungsbiografien ermöglichen und entscheidet sich daher, die Bedarfe und Herausforderungen, die mit Migration verbunden sind, in den Blick zu nehmen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Die LHP möchte aktiv daran mitwirken, dass Bildungsinstitutionen diskriminierungssensible Orte für alle Menschen sind und sichere Lernorte geschaffen werden.

Zielgruppen

Die Zielgruppen im Handlungsfeld Bildung und Empowerment umfassen die gesamte Stadtgesellschaft. Es geht zunächst darum, Zugänge zu Bildung für alle Menschen mit Migrationsbiografie gleichermaßen zu schaffen. Dies beginnt im sehr jungen Alter und reicht bis in das Erwachsenenalter hinein. Daher wird das Feld in drei Alters-Gruppen geteilt (Kita-Alter, Schulalter, Erwachsenenalter) und um den Bereich Empowerment ergänzt.

Es geht darum, für alle Menschen die Bildungsangebote zu schalten, die sie benötigen und hierfür sichere Lernorte zu kreieren. Außerdem soll die Repräsentation von migrantischer Geschichte und migrantisch-geprägten Inhalten gefördert werden und so die gesamte Stadtgesellschaft von diesem Bildungsangebot profitieren. Hierbei nehmen wir die Überschneidung von verschiedenen Diskriminierungskategorien in den Blick. Häufig bedingen sich Migration, Armut und Bildungsferne in den Haushalten. Dies führt zu enormer sozialer Ungleichheit und resultiert in Bedingungen, die besonders determinierend für die Bildungsbiografie von Kindern und Jugendlichen sind.

Das Umfeld in den Institutionen hat einen sehr großen Einfluss darauf, welchen Weg junge Menschen einschlagen. In unserem differenzierenden Bildungssystem haben Lehrkräfte und anderes Personal in Kitas und Schulen großen Einfluss darauf, welche Schullaufbahn ein Kind einschlägt und welche Erfolge ein Kind in den dort erwarteten Leistungen verzeichnen kann. Dieser Einfluss ist ein Einfallstor für Diskriminierung in verschiedenster Form: Rassistische Diskriminierung aber auch klassistische und sexistische Diskriminierung. Für diese Mechanismen müssen Fachkräfte geschult und sensibilisiert werden, um

Chancengleichheit durch Bildung zu ermöglichen. Daher steht die Sensibilisierung der Fachkräfte, für die die Kommune zuständig ist, sowie eine gute Personalausstattung in den maßgeblichen Institutionen im Fokus der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld.

Darüber hinaus setzt die LHP auf Schulungen von Menschen, die in Ihrer Community ein hohes Ansehen haben und in dem Maße gut vernetzt sind, dass sie zur Stärkung und besserer Handlungsfähigkeit von Eltern, Kindern und Familien, beitragen können.

Ziele und Maßnahmen

Oberziel:

Die LHP nutzt ihre Einflussmöglichkeiten in Bildungsbereichen dazu, Rassismus zu bekämpfen und Chancengleichheit zu erhöhen. Sie fördert aktiv die Repräsentation von Vielfalt in den Bildungssphären, die in ihrem Verantwortungsbereich liegen. Daraus soll ein diversitätssensibles Bildungsangebot für die gesamte Stadtgesellschaft entstehen, von dem besonders Menschen mit Migrationshintergrund in allen Lebensphasen profitieren und Empowerment möglich wird. Darüber hinaus werden Strukturen aktiv verändert, um der Reproduktion von Rassismen entgegenzuwirken.

Unterziele:

1. Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen. Bildungschancen werden für besonders marginalisierte Gruppen erhöht. Erwachsenenbildung
2. Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt. Schule
3. Chancengleichheit und Teilhabe werden ab dem Kita-Alter gefördert, um Diskriminierung abzubauen. Kita
4. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. Empowerment
5. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer.
6. In Bildungsräumen wird *diversity* repräsentiert und sichtbarer.

Maßnahmen

1. Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen.
 - H4_1.1: Koordination Bildungsangebote Spracherwerb
 - H4_1.2: Kinderbetreuung bei Sprachkursen
 - H4_1.3: Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen
2. Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt.
 - H4_2.1: Ausweitung der Integrationsschulsozialarbeit
 - H4_2.2: Kooperation zwischen Schulsozialarbeit und MSOs

- H4_2.3: Implementierung des Sprach- und Elternbildungsprogrammes „Griffbereit/Rucksack-Kita/ Rucksack Grundschule“
3. Chancengleichheit und Teilhabe werden ab dem Kita-Alter gefördert, um Diskriminierung abzubauen.
 - H4_3.1: Etablierung von Sozialarbeit in Kitas
 - H4_3.2: Qualifizierung von Fachkräften für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kindertagesstätten
 4. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.
 - H4_4.1: Safer Space in Bibliotheken für Menschen mit Rassismuserfahrungen
 - H4_4.2: Kooperation zwischen dem Potsdam Museum und MSO
 - H4_4.3: Empowerment-Zentrum
 5. Förderung der individuellen und gruppenbezogenen sozialen Integration.
 - H4_5.1: Förderung der Integrationsarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit
 - H4_5.2: Förderung der Integrationsarbeit in den Familienzentren

5. Handlungsfeld: Vielfältige Stadtgesellschaft: Übergreifende Ziele und Maßnahmen

Ausgangslage

Im Querschnittshandlungsfeld werden Ziele und Maßnahmen abgebildet, die es ermöglichen, einen Überblick über die Umsetzung des Konzeptes zu erlangen und diese steuern zu können. Die Erfahrungen mit der Umsetzung des letzten Integrationskonzeptes (2016-2020) haben gezeigt, dass eine stetige Evaluation und enge Steuerung notwendig sind, um Maßnahmen umzusetzen. Hiermit verbunden ist ein regelmäßiges Monitoring.

Darüber hinaus werden Ziele und Maßnahmen festgehalten, die handlungsfeldübergreifend wirken sollen.

Zielgruppen

In diesen übergreifenden Zielen und Maßnahmen wird hauptsächlich die Verwaltung in den Blick genommen, als die Akteurin, die die Rahmenbedingungen für Integration sicherstellen muss, um diese erst zu ermöglichen.

Ziele und Maßnahmen

1. Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.
 - Q_1.1: Steuerungsgruppe Integration
 - Q_1.2: Integrationsmonitoring
2. Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.
 - Q_2.1: Verankerung in allen Konzepten und Leistungen der LHP
 - Q_2.2: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
3. Die LHP gewährleistet für migrierte Personen zielgruppenspezifische Kommunikation und eine barrierefreie Ansprache. Mit dem Ausbau mehrsprachiger Kommunikationskanäle soll mehr Teilhabe ermöglicht werden.
 - Q_3.1: Integreat: Pflege der App
 - Q_3.2: Formulare mehrsprachig zur Verfügung stellen
4. Die Infrastruktur der Integrationslandschaft wird gestärkt. Besonders migrantische Organisationen werden gefördert.
 - Q_4: Integrationsbudget verfestigen
5. Die LHP stellt mit den Regeldiensten und dem Integrationskonzept einen Rahmen für gute Integrationsbedingungen zur Verfügung und realisiert damit die bestmögliche Bleibeperspektive für alle migrierten Personen. Dies wirkt diskriminierenden Strukturen entgegen und fördert die Teilhabe der Zugewanderten.
 - Q_5: Monitoring der ABH

Finanzielle Auswirkungen – Kosten, Investitionen und Potentiale

Einige der entwickelten Maßnahmen werden Kosten verursachen und Investitionen erfordern. Jede einzelne Maßnahme enthält eine Kalkulation der finanziellen Auswirkungen, aufgeschlüsselt in Sach- und Personalkosten. Diese Posten müssen von den jeweiligen zuständigen Geschäftsbereichen bei den anstehenden Haushaltsaufstellungsverfahren abgewogen und priorisiert werden. Dies betrifft konkret den Haushalt 2025 (bzw. 25/26). Daher haben die Geschäftsbereiche genügend Vorlauf, die Ausgaben im Jahr 2024 einzustellen. Die Maßnahmen, die auf Haushaltsmittel ab 2025 angewiesen sind, gehen im Jahr 2024 in die Planungsphasen. Sollten die finanziellen Mittel nicht zur Verfügung stehen, können einzelne Maßnahmen unter Umständen gar nicht oder nur eingeschränkt umgesetzt werden.

Die Kosten, die die Maßnahmen verursachen, sind als Investitionen in die Zukunft zu verstehen. Jeder Euro, der in Integration investiert wird, wird sich um ein Vielfaches rentieren. Investitionen in Integration, also in Chancengleichheit in den Bereichen Bildung, Arbeit und Wohnen, sind Investitionen in Biografien, die von Selbstbestimmung und Selbstständigkeit geprägt sind. Hiermit werden perspektivisch Sozialsysteme entlastet, dem Fachkräftemangel entgegengewirkt, gebundener Wohnraum freigegeben, vakante Stellen in wichtigen Bereichen besetzt und Gesundheit gefördert.

Wir gehen als Landeshauptstadt Potsdam aktiv und präventiv gegen Armut vor, gegen Bildungsungleichheit, gegen Arbeitslosigkeit und Obdachlosigkeit. Gleiches gilt für den Kampf gegen Rassismus, gegen Perspektivlosigkeit und Angst. Wir fördern ein Umfeld, in dem sich Menschen etablieren können, in dem Perspektiven entstehen können, in dem Menschen sich ein Leben aufbauen können. Wir flankieren diese Perspektiven mit sicheren Aufhalten, mit Schutz vor Abschiebung und mit einem Versprechen: Menschen, die Integrationsbemühungen zeigen, werden in Potsdam bleiben. Die Bemühungen zur Integration unterstützen wir mit bestmöglichen Angeboten.

Teil III: Steuerung und Organisation der Umsetzung des Integrationskonzeptes

1. Gesamtsteuerung

Das vorliegende Integrationskonzept steckt die Handlungsfelder ab, denen sich die Landeshauptstadt Potsdam in den folgenden Jahren annimmt und setzt sich hierbei klare Ziele. In einem überschaubaren Maßnahmenkatalog schließen sich den Zielen smart formulierte, messbare Maßnahmen an, die in der Federführung der Landeshauptstadt Potsdam umgesetzt werden. Hierfür sind sowohl die Verantwortlichkeiten in den Fachbereichen als auch finanzielle Ressourcen in den Maßnahmen hinterlegt, um die Steuerbarkeit der Umsetzung des Konzeptes zu gewährleisten.

Das Konzept umfasst vier Oberziele, 26 Unterziele und 50 Maßnahmen. Einige Maßnahmen zahlen auf mehrere Ziele ein oder bauen aufeinander auf.

In dem Prozess der Umsetzung dieser Maßnahmen sind, seit der Erarbeitung des Konzeptes, die einschlägigen Stellen aus den Fachbereichen, sowohl der Leitungsebene als auch der Arbeitsebene einbezogen. Dazu wurde, neben den Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern, die sogenannte Steuerungsgruppe geformt. Die Steuerungsgruppe besteht aus Fachbereichsleitenden, Mitgliedern der Fraktionen und einschlägigen NGO-Vertretungen und begleitet den Entstehungsprozess des Konzeptes sowie zukünftig deren Umsetzung. Geplant ist eine stetige Überwachung der Umsetzung durch die Fachbereiche und eine kontinuierliche Evaluation. Daraus ergibt sich eine bessere Steuerung durch das Gremium, das von der Beauftragten für Migration und Integration eingesetzt und koordiniert wird.

Es gilt, die Ziele und Maßnahmen zu konkretisieren und in die verschiedenen Handlungsfelder, Akteure und Professionen der Landeshauptstadt zu integrieren und mit entscheidenden Steuerungsprozessen wie z.B. Haushalts- bzw. Produktplanung, integrierter Stadtentwicklungsplanung, Sozialplanung, Bildungsplanung etc. zu verknüpfen. Da die Ziele und Handlungsfelder ressortübergreifend wirken, gibt es umfangreiche Schnittstellen, die einer übergreifenden **Koordination** und **Gesamtsteuerung** bedürfen.

2. Migrationsmonitoring

Damit eine erfolgreiche Integration nicht vom Zufall abhängt, muss der Erfolg oder auch der Misserfolg kommunaler Integrationspolitik feststellbar, nachvollziehbar und bewertbar sein.

Mit dem Migrationsmonitoring kann erkannt werden, wo Integrationsprozesse erfolgreich verlaufen und in welchen Bereichen Defizite bestehen. Das Migrationsmonitoring kann zu einer Versachlichung der Diskussionen über Integration, Integrationserfolge und -defizite beitragen und bietet die Grundlage für eine rational begründete migrations- und integrationspolitische Entscheidungsfindung.²¹

²¹ In der Landeshauptstadt Potsdam wurde 2010 erstmals ein Integrationsmonitoring unter der Federführung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt aufgebaut. 2013 erfolgte das nächste Integrationsmonitoring mit

Das Indikatorenset des alten Integrationsmonitorings wurde 2023 von der Beauftragten für Migration und Integration und dem Bereich Statistik und Wahlen überarbeitet. Das Monitoring bildet qualifiziert ab, wie sich die Zugänge von migrierten Personen zu bestimmten gesellschaftlichen Sphären gestalten, wie sich Chancengleichheit tatsächlich darstellt und wo migrantisierte Personen von Diskriminierung betroffen sind. Es lässt sich darüber hinaus abbilden, an welchen Stellen struktureller und institutioneller Rassismus noch besonders tiefgreifend sitzt und wo konkreter Handlungsbedarf besteht. Perspektivisch greifen das Monitoring, die Evaluation des Konzeptes und dessen Maßnahmen sowie die Steuerung der Umsetzung zyklisch ineinander. Die Umbenennung in Migrationsmonitoring erfolgt mit der Veröffentlichung des Berichts 2025.

3. Online Maßnahmekatalog

Um einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und die Übersichtlichkeit zu wahren, veröffentlichen wir unseren ausführlichen Maßnahmenkatalog ausschließlich online. Das Konzept selbst wird in limitierter Auflage gedruckt. Den Maßnahmenkatalog finden Sie hier: <https://www.potsdam.de/de/integrationskonzept>

Stichtagsdaten 31.12.2012. Im Integrationskonzept 2012-2015 wurde festgelegt, dass ein Integrationsmonitoring alle zwei Jahre fortzuschreiben ist. Die Fortschreibung bedarf der Erweiterung der Indikatoren für die Zielgruppe der Geflüchteten sowie entsprechender fachlicher und personeller Ressourcen. Verantwortlich dafür ist die Beauftragte für Migration und Integration in Zusammenarbeit mit dem Bereich der Statistik und Wahlen.

Migration prägt Potsdam – Ein Ausblick

Migration prägt das Gesicht von Potsdam und ist ein wesentlicher Bestandteil der Stadtentwicklung. Dieser Einfluss muss kontinuierlich in allen Bereichen berücksichtigt werden, um eine inklusive und zukunftsfähige Stadtgesellschaft zu gestalten. Chancengleichheit für alle Menschen zu erreichen, erfordert sowohl den Ausbau bestehender als auch die Schaffung neuer Strukturen, die faire Teilhabe und Mitgestaltung ermöglichen.

Die aktuelle politische Situation stellt jedoch eine besondere Herausforderung dar. Die gesellschaftlichen und politischen Diskurse über Migration haben sich zunehmend nach rechts verlagert. Sicherheitsdebatten werden immer häufiger genutzt, um Migration zu problematisieren, während rassistische Narrative und Forderungen in weiten Teilen des politischen Spektrums übernommen werden. Gleichzeitig führen finanzielle Kürzungen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene dazu, dass wichtige Integrationsmaßnahmen unter Druck geraten.

Gerade in Zeiten knapper Kassen und zunehmendem Rassismus ist eine solidarische Haltung von unschätzbarem Wert. Sie ist die Grundlage, um diskriminierende Strukturen zu erkennen, zu überwinden und allen Menschen in Potsdam die Chance auf ein gleichberechtigtes und respektvolles Miteinander zu geben. Haltung bedeutet, auch unter widrigen Bedingungen an den Grundwerten von Vielfalt, Gerechtigkeit und Menschenwürde festzuhalten – sie ist unbezahlbar und unverzichtbar, um eine gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft zu gestalten.

Der Abbau von Rassismus bleibt eine zentrale Aufgabe. Dieser erfordert tiefgreifende strukturelle Veränderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen sowie eine Kultur der Reflexion und Verantwortung. Nur durch aktives Handeln und eine klare Haltung kann Potsdam weiterhin ein Ort sein, an dem Solidarität und Vielfalt gelebt werden.

Die Beauftragte für Migration und Integration der Landeshauptstadt Potsdam wird sich gemeinsam mit Verwaltung, demokratischen Parteien und Zivilgesellschaft mit aller Kraft dafür einsetzen, die vereinbarten Maßnahmen umzusetzen. Angesichts der zunehmenden Polarisierung ist es wichtiger denn je, sich gemeinsam für ein respektvolles, solidarisches und gleichberechtigtes Zusammenleben einzusetzen. Haltung zeigt sich hier nicht nur in Worten, sondern in konkretem Handeln, das den Menschen in unserer Stadt zugutekommt.

Potsdam, 10.12.2024

Glossar

Asylbewerbende/ -antragsstellende

Asylbewerbende sind Personen, die einen Asylantrag gestellt haben und auf die Entscheidung warten, ob sie Schutz erhalten oder nicht. In Deutschland ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge für die Durchführung des Asylverfahrens zuständig.²²

Diskriminierung

Diskriminierung ist die ungleiche Behandlung von Menschen aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Kultur oder Religionsausübung.

Diskriminierendes Verhalten kommt sowohl im Alltag z.B. in der Schule, am Arbeitsplatz oder in öffentlichen Verkehrsmitteln, als auch in den Medien, Gesetzen oder öffentlichen Einrichtungen vor.

Nicht jede Ungleichbehandlung ist gleich Diskriminierung: Wenn Jugendlichen unter 18 Jahren der Zutritt zu einer Diskothek verweigert wird oder jemand nicht Taxifahrer werden kann, weil er oder sie keinen Führerschein hat, ist das völlig in Ordnung. Wenn aber bestimmten Leuten der Eintritt in die Disko oder ein Job verweigert wird, bloß weil er oder sie keinen deutschen Pass hat, eine Frau, schwarz oder homosexuell ist, dann handelt es sich um Diskriminierung. Diskriminierung ist also die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Schlechterbehandlung Einzelner oder Gruppen.

Die deutsche Verfassung wendet sich ausdrücklich gegen Diskriminierung: Gemäß Artikel 3 Absatz 3 des deutschen Grundgesetzes darf niemand "wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden". So klar dieser Grundgesetzartikel klingt, in der Praxis bietet er Betroffenen leider kaum rechtlichen Schutz, um gegen Diskriminierung vorzugehen. [...] Dennoch, wer andere diskriminiert, verstößt eindeutig gegen die Grundwerte der deutschen Verfassung.²³

Diversität

Das Konzept **Diversität** beschreibt die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt in menschlichen Lebensentwürfen und Identitäten. Diese Vielfalt bezieht sich auf Differenzlinien wie soziale Herkunft, Ethnizität, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung. Es betont die Bedeutung heterogener Lebenswelten als gesellschaftliche Ressource und verbindet dies mit einer normativen Perspektive, die auf Gleichstellung und Antidiskriminierung abzielt. Eine machtkritische Dimension analysiert dabei gesellschaftliche

²²<https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/Schutzformen/schutzformen-node.html> (9.12.24)

²³<https://www.bpb.de/lernen/angebote/grafstat/projekt-integration/134636/m-01-11-begriff-diskriminierung/> (9.12.24)

Mechanismen der Inklusion und Exklusion, um soziale Ungleichheiten zu dekonstruieren und die Individualität jedes Einzelnen zu respektieren.²⁴

Diversitätsmanagement

Diversitätsmanagement bezieht sich auf die strategische Integration von Vielfalt in Organisationen und Unternehmen, um Chancengleichheit und Wertschätzung unterschiedlicher Hintergründe, Perspektiven und Fähigkeiten sicherzustellen. Es umfasst Maßnahmen, die darauf abzielen, die Vielfalt der Belegschaft zu fördern, Diskriminierung abzubauen und innovative sowie integrative Arbeitskulturen zu schaffen. Ziel ist es, die Produktivität und Kreativität zu steigern sowie die Flexibilität von Organisationen zu fördern.²⁵

Duldung / Geduldete

Als Duldung wird nach dem deutschen Ausländerrecht die Bescheinigung über eine "vorübergehende Aussetzung der Abschiebung" ausreisepflichtiger Ausländer bezeichnet. Eine Duldung verschafft keinen rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland; der Geduldete muss weiterhin das Bundesgebiet verlassen, es wird aber vorübergehend davon abgesehen, die Ausreisepflicht mit dem Zwangsmittel der Abschiebung durchzusetzen.²⁶

Das Ausländerrecht unterscheidet zwischen Personen, die sich im Bundesgebiet aufhalten dürfen, weil sie beispielsweise ein Aufenthaltsrecht in Form eines Aufenthaltstitels besitzen, sich ohne Aufenthaltsrecht rechtmäßig in Deutschland aufhalten dürfen oder einen Asylantrag gestellt haben, und solchen Personen, die verpflichtet sind, das Bundesgebiet zu verlassen, aber dies aus tatsächlichen, rechtlichen, dringenden humanitären oder persönlichen Gründen nicht können. Für Letztere ist die Duldung vorgesehen.

Durch das Ausstellen einer Duldung wird keine dauerhafte Rechtsstellung verliehen. Die Duldung ist nur eine Bescheinigung über die Registrierung des Menschen durch die Ausländerbehörde, durch die die Strafbarkeit des illegalen Aufenthalts im Bundesgebiet entfällt.

Wir benutzen für diese Gruppen den Begriff der **Geflüchteten**.

Empowerment

Der Begriff Empowerment stammt ursprünglich aus dem Bereich der Psychologie und Sozialpädagogik, er lässt sich am besten mit „Selbstbemächtigung“ oder auch „Selbstkompetenz“ übersetzen. Empowerment umfasst Strategien und Maßnahmen, die Menschen dabei helfen, ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zu führen. Durch

²⁴ „Integration, Diversity, Inklusion: Anmerkungen zu aktuellen Debatten mit der deutschen Migrationsgesellschaft“, Georgi, Viola B., Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2015(2) online unter: <https://www.die-bonn.de/id/31360/about/html> (9.12.24)

²⁵ <https://www.charta-der-vielfalt.de/glossar/D/#Diversity-Management> (9.12.24)

²⁶ <https://www.asyl.net/themen/aufenthaltsrecht/sonstiger-aufenthalt/duldung> (9.12.24)

Empowerment sollen sie in die Lage versetzt werden, ihre Belange zu vertreten und zu gestalten.²⁷

Flüchtlingsdefinition der Genfer Flüchtlingskonvention

Die Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 definiert in Artikel 1 einen Flüchtling als eine Person, die:

- außerhalb des Landes ist, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt (oder bei Staatenlosen: außerhalb des Landes ihres gewöhnlichen Aufenthalts),
- eine wohlbegründete Furcht vor Verfolgung aufgrund von Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder politischer Überzeugung hat, und
- den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder aus Angst vor Verfolgung nicht dorthin zurückkehren will.

Die Konvention bildet die Grundlage des internationalen Flüchtlingsschutzes und legt fest, welche Rechte Flüchtlinge genießen und welche Verpflichtungen die Staaten haben, die die Konvention ratifiziert haben.²⁸

Flüchtling vs. Geflüchtete

Die Begriffe **Flüchtling** und **Geflüchtete** werden häufig synonym verwendet, aber sie haben unterschiedliche Bedeutungen und Konnotationen.

1. **Flüchtling**: Dieser Begriff ist rechtlich und völkerrechtlich definiert. Gemäß der **Genfer Flüchtlingskonvention** (Artikel 1) ist ein Flüchtling eine Person, die aus begründeter Furcht vor Verfolgung aufgrund von Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder politischer Überzeugung ihr Heimatland verlassen hat und dort keinen Schutz finden kann oder aus der Angst vor Verfolgung nicht zurückkehren möchte. Diese Definition umfasst alle, die als Flüchtlinge international anerkannt sind.²⁹
2. **Geflüchtete**: Dieser Begriff wird zunehmend verwendet, um Menschen zu beschreiben, die auf der Flucht sind, aber nicht notwendigerweise den formellen Status eines Flüchtlings nach der Genfer Konvention besitzen. "Geflüchtete" kann eine breitere Gruppe umfassen, einschließlich derjenigen, die vor bewaffneten Konflikten, Naturkatastrophen oder anderen schweren Notsituationen fliehen. Der Begriff ist weniger spezifisch und betont die Situation der Flucht, ohne rechtliche Kriterien vorauszusetzen.

Die Bezeichnung "Flüchtling" gilt unter vielen Organisationen als abwertend und wird in fachlichen Kreisen kaum noch verwendet. Zum einen, weil die Endung -ling häufig verniedlichend oder abschätzig konnotiert ist (Däumling, Fiesling), und zum anderen, weil die Flucht allein die Menschen nicht beschreibt und auch nicht die Komplexität ihrer

²⁷ <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/empowerment-14282> (9.12.24)

²⁸ <https://www.unhcr.org/de/ueber-uns/unser-mandat/die-genfer-fluechtlingskonvention> (9.12.24)

²⁹<https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/Schutzformen/schutzformen-node.html> (9.12.24)

Fluchterfahrungen widerspiegelt. Oft ist ein vergebener Status auch nur zeitweise gültig und ihre jeweilige Schutzform kann sich noch ändern.³⁰

Integration

Unter Integration verstehen wir in Potsdam, Chancengleichheit herzustellen, Zugänge zu ermöglichen, Teilhabe zu fördern und damit alle Menschen, unabhängig von der Herkunft, als gleichwertige Mitglieder der Stadtgesellschaft anzuerkennen.

Migrationshintergrund

Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen alle AusländerInnen sowie eingebürgerte ehemalige AusländerInnen, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer/in in Deutschland geborenen Elternteil.³¹

2021 lebten in Deutschland rund 22,6 Millionen Menschen mit einem Migrationshintergrund - das entspricht 27,5 Prozent der Bevölkerung. Rund 13 Prozent der Gesamtbevölkerung hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Der Begriff „Migrationshintergrund“ wird in Deutschland kontrovers diskutiert, da er einerseits hilfreich sein kann, um soziale Ungleichheiten und Diskriminierung sichtbar zu machen, andererseits aber oft pauschalisierend wirkt und Stereotype verstärkt. Sinnvoll ist er vor allem, wenn er gezielt zur Analyse struktureller Benachteiligungen eingesetzt wird, jedoch mit Vorsicht, um Stigmatisierungen zu vermeiden.

Der Begriff „Migrationshintergrund“ wurde eingeführt, um eingebürgerte Deutsche und ihre Nachkommen sichtbar zu machen, wird aber kritisiert, da er Diversität nicht ausreichend erfasst und pauschalisierend wirken kann. Seine Relevanz variiert regional: In Potsdam, mit jüngerer Migrationsgeschichte, ist er aussagekräftiger als im Ruhrgebiet, wo viele Nachkommen von Migrant:innen in der dritten Generation nicht mehr erfasst werden. Diese Unterschiede zeigen, dass der Begriff je nach historischer Migrationsdynamik unterschiedlich sinnvoll ist.³²

Migrantisierte Menschen

Der Begriff „migrantisiert“ wird für Personen in Bezug auf einen zugeschriebenen oder tatsächlichen Migrationshintergrund verwendet. Migrantisierung geht mit Prozessen der Rassifizierung und Praxen der Andersmachung (Othering) einher, die Menschen zu Fremden machen und sie an einen Herkunftsort außerhalb Deutschlands bzw. Europas verweisen. Die Migrantisierung als Praxis der Mehrheitsgesellschaft muss jedoch von der Selbstbezeichnung als „migrantisch“ unterschieden werden, da dies als Eigenbenennung

³⁰ <https://www.plan.de/magazin/artikel/plan-intern/migration-die-macht-der-worte.html?sc=IDQ25100> (9.12.24)

³¹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html> (9.12.24)

³² El Mafaalani 2024, online: <https://taz.de/Der-Bullshit-Wort-Check-Folge-12/!vn6053908/> (9.12.24)

von Menschen gilt, die sich durch ihre Migrationsgeschichte definieren, definiert werden und/oder diese sichtbar gemacht sehen wollen.^{33 34}

Rassismus

Rassismus ist eine historisch gewachsene Denkweise, die eine dauerhafte Unterscheidung zwischen „Wir“ und „Sie“ schafft, um Machtverhältnisse zu rechtfertigen. Er führt dazu, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft oder Zugehörigkeit in ihrem Zugang zu gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Rechten eingeschränkt werden. Diese Strukturen sind oft tief in der Gesellschaft verankert und manifestieren sich in Vorurteilen, Stereotypen und Benachteiligung, was zu sozialen Ungleichheiten führt. Rassismus ist nicht nur ein Problem des Rechtsextremismus, sondern in vielen Bereichen der Gesellschaft präsent.³⁵

Segregation

Segregation bezeichnet eine räumliche Aufteilung, Trennung oder Entmischung entlang bestimmter Merkmale. Viele Städte weisen z. B. deutlich unterscheidbare Wohngebiete auf, d. h. sie sind nach bestimmten Merkmalen ihrer Einwohner/Einwohnerinnen (Einkommen, Alter, Ethnie, Religion etc.) segregiert. Eine Ghettobildung ist z. B. eine besonders ausgeprägte Form der Segregation.³⁶

Segregationsindex

Für das Integrationsmonitoring wird der Segregationsindex der Landeshauptstadt Potsdam berechnet. Er gibt Auskunft darüber, wie viel Prozent der nichtdeutschen Bevölkerung in jeweils andere Quartiere umziehen müssten, um eine Verteilung zu erreichen, die der Gesamtstadt entspricht. Der Index 0 spiegelt demnach eine absolute Gleichverteilung wider. Der Index 100 hingegen steht für eine absolute Ungleichverteilung.

Von 2015 bis 2018 stieg der Index von 8,6% einen Wert von 12,4%. Es liegt also eine weitgehende Gleichverteilung von nichtdeutschen Einwohnenden in den Stadtteilen Potsdams vor.

Unbegleitete Minderjährige

Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, die ohne ihre Eltern nach Deutschland einreisen, gelten als unbegleitet. Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sind allein in einem fremden Land und damit ganz besonders auf fremde Hilfe angewiesen. Minderjährige Flüchtlinge genießen während ihres Asylverfahrens in Deutschland eine besondere Betreuung. Die

³³ <https://rise-jugendkultur.de/glossar/migrantisierte-menschen/> (9.12.24)

³⁴ Klingenberg, Darja (2019). „Einblicke in migrantische Wohnungen: Erkenntniskritik und Repräsentationspolitik“. In: Hahn, Hans Peter/Neumann, Friedemann (Hrsg.), Das neue Zuhause. Haushalt und Alltag nach der Migration. Frankfurt – New York: Campus Verlag, S. 163.

³⁵ <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/toolbox-antirassismus/kompetenz-staerken/grundlagen-wiki/> (9.12.24)

³⁶ Schubert, Klaus/Martina Klein: Das Politiklexikon. 7., aktual. u. erw. Aufl. Bonn: Dietz 2020. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Versorgung ist relativ unabhängig vom Aufenthaltsstatus und die Betroffenen durchlaufen ein abgewandeltes Asylverfahren. Im Jahr 2021 stieg die Zahl der Asylerstanträge unbegleiteter minderjähriger Geflüchteter in Deutschland erstmals seit 2016 wieder an. Laut BAMF waren rund 49 % aller Asylerantragstellenden 2021 minderjährig. 2021 lag der Anteil begleiteter und unbegleiteter minderjähriger geflüchteter Mädchen und junger Frauen bei 55,8 %. Er nimmt seit mehreren Jahren kontinuierlich zu. Nach der UN-Konvention müssen unbegleitete Minderjährige nach ihrem ersten Behördenkontakt in Deutschland direkt an das Jugendamt verwiesen werden. Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Etwa die Hälfte der Bundesländer hat sogenannte Clearinghäuser eingerichtet, in denen die Kinder versorgt werden und unter anderem ermittelt wird, warum sie geflohen sind und ob es Verwandte gibt.³⁷

³⁷<https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/hilfe-weltweit/fluechtlingsschutz/fluechtlingsskinder/unbegleitete-minderjaehrige-in-deutschland> (9.12.24)



www.potsdam.de/chancengleichheit

