Migration prägt Potsdam

Integrationskonzept der
Landeshauptstadt Potsdam
2024 – 2028

Maßnahmenkatalog

Inhaltsverzeichnis

Handlungsfeld 1: Vielfalt in der Verwaltung 4
Verpflichtende Schulung für Führungskräfte 5
Verpflichtende Schulung für die Azubis und Dualen Studierende 7
Interne Antidiskriminierungsstelle etablieren 9
Informelles Netzwerk 11
Vielfältige Präsenz bei Messeauftritten 13
Patenschaftsprogramm 15
Kulturfaire Einstellungstest (im Bereich Azubis und Studierende) etablieren 17
Fokussierung auf Sprach- und interkulturelle Kompetenzen bei einschlägigen Stellenprofilen 19
Verstetigung des AK Vielfalt in der Verwaltung 21
Handlungsfeld 2: Wohnen und Unterbringung 23
Ist-Stand-Ermittlung 24
Entwicklung eines anti-rassistischen Belegungskonzeptes 26
Personalschlüssel festlegen 28
Fachanwendung 30
Belegungskonzept umsetzen 32
Umbau 34
Schließung 36
Notfall Szenarien 38
Einzelbenennungen 40
Segregationsindex 42
Evaluation und Prüfung der Beratungsbedarfe und -kapazitäten 44
Umgang mit prekären Wohnsituation von Geflüchteten in Wohnungen 46
AG Internationals 48
Handlungsfeld 3: Arbeit 50
Arbeitserlaubnis innerhalb von 3 Wochen erteilen 51
Mobile Biografie für Neuzugewanderte (MoBio) 53
Gründung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration 55
Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz herstellen 58
Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitsuchenden 60
Fokussierung besonderer Zielgruppen und Bedarfslagen 62
Koordinierung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration 64
Handlungsfeld 4: Bildung und Empowerment 66

Koordination Bildungsangebote Spracherwerb 67
Kinderbetreuung bei Sprachkursen 69
Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen 71
Ausweitung der Integrationsschulsozialarbeit an Potsdamer Schulen in öffentlicher Trägerschaft 73
Kooperation zwischen Schulsozialarbeit und MSOs 76
Etablierung von Sozialarbeit in Kitas 80
Qualifizierung von Fachkräften für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kindertagesstätten 82
Safer Space in Bibliotheken für Menschen mit Rassismuserfahrungen 84
Kooperation zwischen MSO und dem Potsdam Museum 86
Empowerment-Zentrum 88
Förderung der Integrationsarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit 90
Förderung der Integrationsarbeit in den Familienzentren 92
Handlungsfeld 5: Vielfältige Stadtgesellschaft 94
Steuerungsgruppe Integration 95
Integrationsmonitoring 97
Verankerung in allen Konzepten und Leistungen der LHP 99
Interkulturelle Öffnung der Verwaltung 101
Integreat: Pflege der App 103
Mehrsprachige Formulare zur Verfügung stellen 105
Integrationsbudget sicherstellen 107
Monitoring der Ausländerbehörde 109

Handlungsfeld 1: Vielfalt in der Verwaltung

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 und Maßnahmen:

Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für Diversity Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren.

- Verpflichtende Schulung für Führungskräfte
- Verpflichtende Schulung für die Azubis und Dualen Studierende
- Interne Antidiskriminierungsstelle etablieren

Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.

- Informelles Netzwerk
- Vielfältige Präsenz bei Messeauftritten
- Patenschaftsprogramm

Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren.

- kulturfaire Einstellungstest (im Bereich Azubis und Studierende) etablieren- Verpflichtende Schulung für die Azubis und Dualen Studierende
- Fokussierung auf Sprach- und interkulturelle Kompetenzen bei einschlägigen Stellenprofilen

Die LHP entwickelt sich stetig und nachhaltig zu einer Arbeitgeberin mit ausgeprägtem Verständnis für Diversity und Antidiskriminierung.

- Verstetigung des AK Vielfalt in der Verwaltung

Titel der Maßnahme	Verpflichtende Schulung für Führungskräfte
Nummer	H1_1.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für Diversity Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren. 2. Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren.
Zuordnung Handlungsfeld	
☒ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Alle Führungskräfte werden verpflichtend in den Themen interkulturelle Kompetenz und Anti-Rassismus im Rahmen eines umfangreichen Antidiskriminierungs- und Sensibilisierungstrainings geschult. Führungskräfte werden verpflichtet an diesen Diversity Trainings teilzunehmen. Dies muss in einer Dienstvereinbarung festgehalten werden. Die Vorbereitung für die Schulungen werden getroffen. Die Schulung wird mehrfach jährlich angeboten und alle neuen Führungskräfte und „Bestandsführungspersonal“ werden in die Schulungen eingesteuert.
Begründung	Führungskräfte entscheiden über die Einstellungsverfahren, sie sind in Machtpositionen und Schlüsselpersonen mit Blick auf den Verbleib der Mitarbeitenden. Deshalb müssen sie prioritär geschult und sensibilisiert werden, eine diversity-offene und anti-rassistische Haltung entwickeln und diese durch ihre Teams hindurch tragen. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund muss an den Anteil dieser Personen in der Stadtbevölkerung angeglichen werden. Die Belegschaft der LHP verwaltet die Stadt und ihre Einwohnenden, also sollte die Belegschaft diese Einwohnenden auch repräsentieren. Sie tragen zur Identifikation mit der Stadt und zum Arbeitgeberinnen-Image bei. Laut der Kleinen Anfrage 22/SVV/1259 hat sich die Anzahl der Beschäftigten ohne deutschen Pass oder doppelter Staatsangehörigkeit in der LHP in den letzten Jahren wie folgt entwickelt. 2017: 11, 2018: 15, 2019: 21, 2020: 28, 2021: 40, 2022: 53 Wenn man von 2500 Beschäftigten insgesamt ausgeht, sind das 2,1%. In der Potsdamer Stadtbevölkerung liegt dieser Anteil im Jahr 2023 bei 12,8%. Dies bedeutet, dass ausländische Menschen in der Verwaltung unterrepräsentiert sind. Dies gilt es auszugleichen. Ein sogenannter Migrationshintergrund der Beschäftigten (die Person selber oder ein Elternteil ist mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit geboren) wird in der LHP nicht erfasst, daher sind dazu keine exakten Aussagen treffbar. Sicher ist aber, dass der Anteil dieser Personen ebenfalls unterrepräsentiert ist (Potsdam gesamt im Jahr 2021: 16%).
Zielgruppe/ Beteiligte	Führungskräfte, die schon in der LHP tätig sind Führungskräfte, die neu eingestellt werden Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang alle Führungskräfte ab der AG-

	Leitungsebene. Teilnehmende des Führungskräfteentwicklungsprogramms Führung Plus
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Höchste Priorität aufgrund der Schlüsselfunktion
Zuständigkeiten	FB53
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Externe Anbieter (wird ausgeschrieben)
Finanzrahmen	Budget 14.400€ pro Jahr (4 Durchläufe á 3 Tagessätze á 1200€), 3 Jahre Gesamtlaufzeit Danach 7.200€ pro Jahr (2 Durchläufe á 3 Tagessätze á 1200€), unbefristet Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel der einzelnen Bereiche (Fortbildungsbudget) Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB53

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+++1 (vollständig umgesetzt)	Alle Führungskräfte haben an dem Diversity Training teilgenommen	2029
++1	40 Führungskräfte pro Jahr haben mindestens teilgenommen.	Ab 2025
+1	Die Führungskräfte sind angemeldet und über ihre Teilnahme informiert.	März 2025
0 (in der Umsetzung)	Es sind Termine angesetzt, die Schulung wird im Fortbildungskatalog eingestellt. Vorschlag: 4x10 Personen pro Jahr	Januar 2025
-1	Es ist/sind Lehrkräfte für die Schulungen gefunden.	Dezember 2024
--1	Es wird ein geeignetes Training in einer Leistungsbeschreibung beschrieben und ausgeschrieben.	September 2024
---1 (nicht umgesetzt)	Die Dienstvereinbarung ist erstellt und in Kraft.	Juni 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die Maßnahme leistet einen elementaren Beitrag für die Sensibilisierung im Bereich Antirassismus und hat das Potential, gesamtgesellschaftlich Rassismus abzubauen und Partizipation zu erhöhen, indem die Repräsentation von migrantisierten Personen in der LHP gesteigert wird.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Verpflichtende Schulung für die Azubis und Dualen Studierende
Nummer	H1_1.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für Diversity Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren. 2. Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren.

Zuordnung Handlungsfeld

☒ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Alle Azubis und Dualen Studierenden werden verpflichtend in den Themen interkulturelle Kompetenz und Anti-Rassismus im Rahmen eines umfangreichen Diversity Trainings geschult. Azubis werden verpflichtet an diesen Diversity Trainings teilzunehmen. Dies muss in einer Dienstvereinbarung festgehalten werden. Die Vorbereitung für die Schulungen werden getroffen. Die Schulung wird im Rahmen der Willkommenswoche für die neuen Azubis angeboten.
Begründung	Azubis und Duale Studierende sind der Nachwuchs der LHP-Belegschaft. Sie müssen zukunftsorientiert an die Werte der LHP herangeführt werden und vor allem im Bereich Diversity sensibilisiert werden. Außerdem sind sie eine Gruppe, die man in der Gesamtheit gut schulen kann, da sie ein gemeinsames Einstellungsdatum haben. Ein erster Testdurchlauf zu Antidiskriminierungs Schulungen durch die AGG Stelle/interne Antidiskriminierungsstelle in Zusammenarbeit mit einem externen Partner findet schon im Sommer 2023 statt. Danach wird evaluiert, welchen Zeitrahmen das Training zukünftig haben sollte.
Zielgruppe/ Beteiligte	Azubis und Duale Studierende
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Höchste Priorität aufgrund der kompakten Gruppe
Zuständigkeiten	FB53
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	AGG-Stelle (904) in Kooperation mit externen Anbietern (besteht schon, hier werden Schulungen allgemein zum Thema Antidiskriminierung angeboten, der Schwerpunkt liegt nicht explizit auf Rassismus) Ggf. weitere Lehrkräfte für Anti-Rassismus
Finanzrahmen	Ggf. Budget 2400€ pro Jahr (2 Tagessätze á 1200€) unbefristete Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel FB53

	Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB53

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Erster regulärer Durchlauf	Sommer 2024
0 (in der Umsetzung)	Die Kooperation mit der AGG-Stelle (und ggf. einem externen Kooperationspartner) wird schriftlich festgehalten. (904 und 5322). Die AG 5322 (die Sachbearbeitung Ausbildung) plant das Training verbindlich in die Willkommenswoche der Azubis und Duale Studierenden in ausreichendem Umfang ein.	Januar 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Testdurchlauf: Training durch die AGG-Stelle (904) und einen externen Partner	Sommer 2023

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die Maßnahme leistet einen elementaren Beitrag für die Sensibilisierung im Bereich Antirassismus und hat das Potential, gesamtgesellschaftlich Rassismus abzubauen, indem die Institution Stadtverwaltung eine Vorbildrolle einnimmt.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Interne Antidiskriminierungsstelle etablieren
Nummer	H1_1.3
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für Diversity Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren. 2. Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren. 3. Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.
Zuordnung Handlungsfeld	
☒ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Folgende Maßnahmen werden zur Bekanntmachung der AGG-Beschwerdestelle getroffen: • Rundmaill • Auftritt im Intranet • Ggf. Flyer/ Infomaterial Weitere Schritte werden noch erarbeitet
Begründung	Die Grundlage für die Etablierung dieser Stelle ist das AGG selbst. Es verpflichtet kommunale Verwaltungen, Beschwerdestellen für das AGG einzurichten und auch dafür zu sorgen, dass die Belegschaften über die Stelle informiert sind. Darüber hinaus will die LHP eine diskriminierungssensible Verwaltung sein mit einer vielfältigen und sensiblen Belegschaft.
Zielgruppe/ Beteiligte	LHP Belegschaft
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	
Finanzrahmen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel 904

	Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH	durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Oben beschriebene Maßnahmen zur Bekanntmachung sind umgesetzt.	Juli 2025 2024
0 (in der Umsetzung)		
-1 (nicht umgesetzt)	AGG-Beschwerdestelle ist erfolgreich Implementiert (Dienstvereinbarung)	Juli 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)
Die AGG Beschwerdestelle ist das Instrument kommunaler Verwaltung, Fälle von Diskriminierung (beispielsweise Rassismus oder Sexismus) aufzuarbeiten und Verfahrenswege zu finden. Außerdem hat sie in der LHP die Aufgabe, aktiv zu Antidiskriminierung zu schulen und präventiv aufzuklären.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Informelles Netzwerk
Nummer	H1_2.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.
Zuordnung Handlungsfeld	
☒ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Mitarbeitende mit Migrationshintergrund sollen die Möglichkeit bekommen, sich in einem informellen Netzwerk zusammenzufinden. Eventuelle Treffen sollen im Rahmen der Arbeitszeit stattfinden und von der Beauftragten für Migration und Integration unterstützt werden. Eine erstmalige Einladung erfolgt durch die Beauftragte.
Begründung	Das Netzwerk dient • der Vernetzung • dem (Erfahrungs-)Austausch untereinander • gegenseitiges Empowern • Unterstützung • Ggf. Ideen für die Verbesserung der Situation der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund • Austausch mit der Beauftragten für Migration und Integration
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Mitarbeitenden der LHP, die einen Migrationshintergrund haben.
Priorität	☐1 = höchste Priorität / ☒2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Hohe Priorität, da gut umsetzbar und erwarteter hoher Nutzen für die Beteiligten.
Zuständigkeiten	904
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Nach Absprache mit 901, 53
Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget 200€ pro Jahr 3 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel 904 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Netzwerk trifft sich wiederholt und verselbstständigt sich.	Bis Dezember 2024
0 (in der Umsetzung)	Das erste Treffen findet statt.	Bis Ende 2023
-1 (nicht umgesetzt)	Die Beauftragte lädt zum ersten Treffen ein.	Bis Ende 2023
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Das Netzwerktreffen fördert das Empowerment und trägt damit einer anti-rassistischen Haltung in der LHP bei. Außerdem könnte es die Partizipation der Zielgruppe positiv bestärken, wenn das Netzwerk sich entsprechend beteiligen möchte.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Vielfältige Präsenz bei Messeauftritten
Nummer	H1_2.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.

Zuordnung Handlungsfeld

☒ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Das Berufsmarketing (vor allem für die Zielgruppe Azubis/ duale Studierende) soll vielfältiger aufgestellt werden. Dazu soll Vielfalt auch bei Messeauftritten repräsentiert werden. Das informelle Netzwerk wird angefragt, ob Mitglieder dieser Gruppe mit zu Berufsmessen fahren und gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund für die LHP als Ausbilderin zu begeistern.
Begründung	Nachwuchskräfte sollen verstärkt durch Vorbilder und Identifikationsfiguren angeworben werden, das Berufsmarketing soll so authentisch und vielfältig gestärkt werden.
Zielgruppe/ Beteiligte	Informelles Netzwerk der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Berufsmarketing
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Hohe Priorität, da leicht umsetzbar und effektiv
Zuständigkeiten	5322
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kontakt zum Netzwerk durch 904
Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Messeauftritte werden regelmäßig von einem Mitglied des Netzwerkes begleitet.	Fortlaufend, jährlich November
+1	Der erste Messeauftritt wird von einem Mitglied des Netzwerkes begleitet.	November 2024
0 (in der Umsetzung)	Positive Rückmeldung von Mitgliedern des Netzwerkes	August 2024
-1	904 leitet die Anfrage weiter	November 2023
--1 (nicht umgesetzt)	Anfrage an das Netzwerk wird von 5322 formuliert.	November 2023
Ausgangslage	Pilotversuch mit 904 und 5322 im November 2023	im November 2023
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Identifikation, Repräsentation und Vorbilder sind essentiell für die Entscheidung für Arbeitgebende.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Patenschaftsprogramm
Nummer	H1_2.3
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.
Zuordnung Handlungsfeld	
☒ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Azubis und dualen Studierenden mit Migrationshintergrund soll nach Wunsch eine Patenschaft mit Personen aus dem informellen Netzwerk der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Seite gestellt werden. Dies kann ggf. auch auf andere Beschäftigten-Gruppen ausgeweitet werden.
Begründung	Ziel ist, das Onboarding von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und eine Person zur Seite zu stellen, die eventuelle kulturell bedingte Herausforderungen bzw. derart gelagerte Schwierigkeiten mit dem Team nachvollziehen kann.
Zielgruppe/ Beteiligte	Informellen Netzwerk der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, 5322, ggf. 5311
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Hohe Priorität, da leicht umsetzbar und effektiv
Zuständigkeiten	5322
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kontakt zum informellen Netzwerk durch 904
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Patenschaftsprogramm wird fortlaufend angeboten	Fortlaufend, jährlich August
+1	Patenschaften kommen zustande	August 2024
0 (in der Umsetzung)	Positive Rückmeldung von Mitgliedern des Netzwerkes	Juli 2024
-1	904 leitet die Anfrage weiter	Mai 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Ggf. Anfrage an das Netzwerk wird von 5322 formuliert. (Wenn entsprechende Nachwuchskräfte eingestellt werden)	Mai 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)
Identifikation, Repräsentation und Vorbilder sind essentiell für die Entscheidung für Arbeitgebende.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Kulturfaire Einstellungstest (im Bereich Azubis und Studierende) etablieren
Nummer	H1_3.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren.
Zuordnung Handlungsfeld	
☒ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Der Einstellungstest für Azubis soll durch eine kulturfaire Alternative ersetzt werden, um migrierte Personen und Menschen aus migrantischen Milieus nicht in der frühen Selektionsphase durch das eingesetzten Testverfahren aus dem Verfahren auszuschließen.
Begründung	Der aktuell genutzte Einstellungstest berücksichtigt migrierte Personen und Menschen aus migrantischen Milieus nicht als besondere Gruppen. Das ist problematisch, da wir das Thema Diskriminierung als öffentliche Verwaltung proaktiv angehen wollen. Analysen konnten bereits zeigen, dass sprachbasierte Tests Nachteile für bestimmte Gruppen begründen: Hierdurch sind nicht nur migrierte Personen, sondern auch andere soziokulturelle Milieus benachteiligt. Der aktuelle Einstellungstest wird über die Brandenburgische Kommunalakademie bezogen. Daher ist ein aufwendiges Verfahren notwendig, um einen alternativen Test einzusetzen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Bewerbende (Azubis und duale Studierende) mit Migrationshintergrund
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	5322
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	904 Brandenburgische Kommunalakademie Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg

Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:	
Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Erfolgreiche Anpassung des Einstellungstest	September 2027
0 (in der Umsetzung)	Rücksprache zu den Ergebnissen, Planen des weiteren Vorgehens	Februar 2024
-1 (nicht umgesetzt)	53 thematisiert das Vorhaben bei der nächsten Dienstberatung der Brandenburgischen Kommunalakademie 904 thematisiert das Vorhabe bei der nächsten Sitzung der LAGIB	30.11.2023 29.11.2023 oder 24.1.2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Kulturfaire Einstellungstests wirken aktiv der strukturellen Diskriminierung von Menschen aus migrantischen Gruppen entgegen und stellen so mehr Chance auf Partizipation her.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Fokussierung auf Sprach- und interkulturelle Kompetenzen bei einschlägigen Stellenprofilen
Nummer	H1_3.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren.
Zuordnung Handlungsfeld	
☒ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	In Stellenprofilen, die es erlauben, werden Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen als wichtige Anforderungen benannt und dementsprechend in den Ausschreibungen hervorgehoben und in Einstellungsverfahren gewichtet.
Begründung	In einigen Bereichen der Stadtverwaltung unterstützen diese Kompetenzen erheblich das Tagegeschäft und den Umgang mit der Kundschaft. Diese Kompetenzen wollen wir vermehrt als Ressourcen binden. Dementsprechend werden die Ausschreibungen gestaltet. In den Besetzungsverfahren müssen dann auch die Interviewleitfäden und Bewertungskriterien angepasst werden. Darauf wollen wir verstärkt achten, um sowohl für die Kundschaft die bestmögliche Dienstleistung zur Verfügung zu stellen als auch ausgeprägte Sensibilität für den Umgang untereinander in der Belegschaft herzustellen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Führungskräfte, die Stellen besetzen 53, Organisation und Recruiting
Priorität	☐1 = höchste Priorität ☒2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Nacharbeiten bei den Stellen, wo es noch nicht umgesetzt wird
Zuständigkeiten	Beratung der Führungskräfte durch 53
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	
Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Bericht über die Fortschritte im AK	fortlaufend
+1	Anpassung der Stellenprofile bei Besetzungsverfahren.	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Bei zu besetzenden Stellen wird von 53 (Organisation) auf die Anpassung der Profile hingewiesen und entsprechend beraten.	fortlaufend
-1	Erstellen einer Übersicht über sensible Verwaltungseinheiten mit Bedarf an den gewünschten Kompetenzen (durch AK)	Quartal 4 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Briefing der Personalorganisation 532 durch den AK Vielfalt in der Verwaltung zu dem Vorhaben.	Quartal 2 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Verstetigung des AK Vielfalt in der Verwaltung
Nummer	H1_4.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die LHP entwickelt sich stetig und nachhaltig zu einer Arbeitgeberin mit ausgeprägtem Verständnis für Diversity und Antidiskriminierung.
Zuordnung Handlungsfeld	
☒ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Aus der AG Vielfalt in der Verwaltung (Beteiligungsprozess zum Integrationskonzept 2024-2028) entsteht der **Arbeitskreis Vielfalt in der Verwaltung** (um Verwechselungen mit der Organisationsebene „Arbeitsgruppe“ zu vermeiden). Dieser AK soll zweimal jährlich tagen. Ziele des AKs: • Nachhalten der Absprachen • Evaluieren der Maßnahmen und Prozesse • Platzierung der Anliegen in der AG Arbeitgebermarketing (Vorgehen planen) • Mehrsprachige Kampagne planen • Weitere Ideen entwickeln 904 lädt zu den Treffen ein und organisiert den Rahmen der Sitzungen. Der AK ist erweiterbar.
Begründung	Der AK hat während des Beteiligungsprozesses eine Vielzahl an Ideen gesammelt, die nicht alle im Maßnahmekatalog des Integrationskonzeptes enthalten sind. Dazu wollen wir im Austausch bleiben. Außerdem ist die stetige Überprüfung unserer Umsetzungspläne notwendig.
Zielgruppe/ Beteiligte	904, 5311 Recruiting, 5322 Ausbildungsleitung und Berufsmarketing, 532 Organisation, Personalrat, interne Antidiskriminierungsstelle, Migrantenbeirat, ggf. 32 ABH, 99 (Arbeitgeber-) Marketing
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Gleichberechtigtes Gremium, FF 904
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	

Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget 2000€ pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: 904/GB9

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Der AK konstatiert Erfolge bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen.	Dezember 2024, fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Es finden zwei Treffen in 2024 statt.	Dezember 2024, fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Es findet kein weiteres Treffen nach dem Beteiligungsprozess statt.	Dezember 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Handlungsfeld 2: Wohnen und Unterbringung

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 und Maßnahmen:

Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbünde wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.

- Ist-Stand-Ermittlung
- Entwicklung eines antirassistischen Belegungskonzeptes
- Personalschlüssel
- Fachanwendung
- Belegungskonzept umsetzen

Der Beschluss zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 wird vollständig umgesetzt.

- Umbau
- Schließung
- Notfall Szenarien

Verkürzung der Aufenthalte in GUs auf 24 Monate, in Wohnungsverbund auf 36 Monate

- Einzelbenennungen

Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.

- Segregationsindex

Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen.

- Evaluation und Prüfung der Beratungsbedarfe und –kapazitäten
- Umgang mit prekären Situationen

Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt

- AG Internationals

Titel der Maßnahme	Ist-Stand-Ermittlung
Nummer	H2_M1.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbünde wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☒ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Die Verweildauer der Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung wird ermittelt. Umzüge von einer in eine andere GU sollen dabei die Durchschnittsdauer nicht verkürzend verfälschen. Es wird ein Ist-Stand ermittelt, welche Personen(-gruppen) überdurchschnittlich lange in GUs leben. Dabei wird auf Geschlecht, Herkunftsländer, Aufenthaltsstatus und Haushaltsform geachtet. Außerdem wird einbezogen, in welcher Form von Unterbringung die Menschen wie lange verweilen. Es wird unterschieden zwischen Gemeinschaftsunterkunft (Zimmer und Gemeinschaftsküchen/-bäder) und Wohnungsverbund („wohnungsähnliche Unterbringung“ in abgeschlossenen Wohnungen).
Begründung	Es wird vermutet, dass einige Personengruppen aufgrund ausländer- und aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen überdurchschnittlich lange in GUs leben. Bestimmte Gruppen können GUs aufgrund eines Aufenthaltstitels oder ihrer besonderen Vulnerabilität schnell verlassen (Frauen, Kinder, Alleinerziehende Alte, Kranke, Menschen mit Behinderung). Dies hat zur Folge, dass immer die gleichen Menschen in GUs übrigbleiben – so die Hypothese. Dies betrifft vermutlich hauptsächlich Geduldete, psychisch kranke Menschen und große Familien. Obwohl die Verwaltungsmitarbeitenden bereits auf ihre Zielgruppen eingestellt sind und kultursensibel handeln, bergen diese Rahmenbedingungen die Gefahr eines strukturellen Rassismus. Um dem auch in der Belegung der GUs aktiv entgegen zu wirken, muss ein Ist-Stand erhoben werden, mit dem dann weitergearbeitet wird. Es werden Kriterien abgeleitet und ein entsprechendes Konzept erarbeitet. Hiermit wird die quantitative Grundlage für weitere Maßnahmen geschaffen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung

Priorität	☒1 = höchste Priorität	☐2 = hohe Priorität	☐3 = mittlere Priorität
	Diese Maßnahme hat oberste Priorität, da sie die Grundlage für die Maßnahme H2_1.2 (Entwicklung eines anti-rassistischen Belegungskonzeptes) bildet. Die Daten liegen vor, daher sind alle Voraussetzungen geschaffen, die Maßnahme umzusetzen.		

Zuständigkeiten	Bereich 391
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Ist-Stand-Ermittlung ist abgeschlossen und ausgewertet.	Juli 2024
0 (in der Umsetzung)	Start der Auswertung dieser Daten	Mai 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Start der Ist-Stand. Ermittlung, Daten zusammenstellen	April 2023

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeiterisch betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Maßnahmen)

Diese Maßnahme ist Grundlage für die Maßnahme H2_M1.2 (Entwicklung eines anti-rassistischen Belegungskonzeptes).

Titel der Maßnahme	Entwicklung eines anti-rassistischen Belegungskonzeptes
Nummer	H2_M1.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbünde wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☒ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Aus der Ist-Stand-Ermittlung werden Kriterien abgeleitet, die grundlegend für ein neues Belegungskonzept sind. Neben der Vulnerabilität muss auch die Verweildauer eine Rolle spielen. Hieraus wird ein Konzept entwickelt, dass die Benachteiligung bestimmter Personen(-gruppen) aushebelt und aktiv gegensteuert. Dieses Konzept muss die spezifischen Unterbringungsbedarfe bestimmter Gruppen mitdenken und den Umgang mit bestimmten Fällen definieren. Dazu gehören: • Psychisch kranke Menschen • Behinderte Menschen • Pflegebedürftige • Careleaver • LGTBQ+ Personen • Berufstätige oder Schulpflichtige, die die Anbindung an bestimmte (Verkehrs-)Infrastruktur benötigen • Menschen, die keine Aussicht auf WBS haben
Begründung	Die Ist-Stand-Analyse wird aufzeigen, welche Personen(-gruppen) bisher am längsten in den GUs leben, die nicht dem Standard „wohnungsähnlich“ entsprechen. Diese Mechanismen sind Auswirkungen von strukturellem und institutionellem Rassismus, die in den Rahmenbedingungen der Belegungssteuerung sichtbar werden. Dieser Diskriminierung muss entgegengewirkt werden.
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Diese Maßnahme hat oberste Priorität, da sie die Grundlage für die Maßnahmen H2_M1.3 (Personalschlüssel), H2_M1.4 (Fachanwendung) und H2_M1.5 (Belegungskonzept umsetzen) bildet. Sie wird direkt nach Beendigung der Maßnahme H2_1.2 (Ist-Stand-Ermittlung) angegangen.
Zuständigkeiten	Bereich 391 federführend In Absprache mit Beauftragter für Migration und Integration (904)

Anzustrebende unterstützende Kooperationen	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Belegungskonzept ist erarbeitet, abgestimmt und freigegeben. (Vorstellung im GSWI)	Dezember 2024
0 (in der Umsetzung)	Die Kriterien sind abgeleitet	August 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Der Ist-Stand ist analysiert	Juli 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel durch Soziale Arbeit betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Diese Maßnahme ist Grundlage für die Maßnahme H2_1.3 (Personalschlüssel) und H2_1.5 (Belegungskonzept umsetzen).

Titel der Maßnahme	Personalschlüssel festlegen
Nummer	H2_1.3
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbünde wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☒ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Zur Umsetzung des Belegungskonzeptes muss ermittelt werden, wieviel Personal für das weitere Vorgehen benötigt wird. Dies muss in einem Personalschlüssel festgehalten werden, der dann angewendet wird. Es wird ein Schlüssel von 240 zu verwaltenden Plätzen pro beschäftigter Fachkraft vorgeschlagen.
Begründung	Es wird vermutet, dass ein neues Belegungskonzept, das mehrere Faktoren ermitteln und berücksichtigen muss, ein höheres Koordinierungsaufkommen verursacht. Dies ist mit dem aktuellen Personalschlüssel unter Umständen nicht zu leisten. Ein Case-Management bräuchte eine bessere Personalausstattung. Aktuell werden 1.600 Plätze von 4,3 VZÄ in der AG 3912 verwaltet, von denen nur 1,75 die letzten 1,5 Jahre anwesend waren (wegen Abordnungen aufgrund der Ukraine-Zuwanderung). Das entspricht einem theoretischen Schlüssel von ca. 375 Plätzen pro beschäftigter Fachkraft. Dieses Arbeitsaufkommen ist zu hoch und führt in dem Bereich zu längeren krankheitsbedingten Ausfällen sowie Kündigungen. Die LHP muss hier dringend die Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten wahrnehmen und den Bereich mit ausreichend Personal ausstatten. Mit einem Schlüssel von 240 Plätzen pro beschäftigter Fachkraft müssten insgesamt 6,6 VZÄ geschaffen werden. So ist auch ein Puffer eingerechnet, um Krisenzeiten zu bewältigen und erhöhte Aufkommen zu bearbeiten.
Zielgruppe/ Beteiligte	Belegschaft im Bereich 391, AG 3912
Priorität	☐1 = höchste Priorität ☒2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Hohe Priorität, da das Personal mit der aktuellen Situation bereits überlastet ist. Eine Überforderung des Personals soll unbedingt vermieden werden, um die Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten.
Zuständigkeiten	FB 39, 391
Anzustrebende unterstützende	In Kooperation mit 53 und GB1

Kooperationen	
Finanzielle Auswirkungen	Budget pro Jahr 65.000€ x2,5 VZÄ=162.000€ fortlaufend Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel, Kostenerstattung Landesaufnahmegesetz Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB 39

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Neue Stellen besetzen	Bis spätestens 2027
+1	Stellen ausschreiben	Bis Dezember 2025
0 (in der Umsetzung)	Berücksichtigung durch Abwägung und Priorisierung im Haushalt 2025	März 2025
-1	Stellenplan und Stellenbeschreibungen anpassen (39 und 53)	März 2025
--1 (nicht umgesetzt)	Neue Stellen im HH-Aufstellungsverfahren 2025 abwägen und priorisieren	zum Haushalts-aufstellungsverfahren in 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel durch Soziale Arbeit betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Diese Maßnahme ist mit Voraussetzung für die Umsetzung der Maßnahme H2_M1.5 (Belegungskonzept umsetzen). Ebenfalls benötigt wird eine Fachanwendung (beschrieben in Maßnahme H2_M1.4 Fachanwendung). Die Umsetzung von Maßnahme H2_M1.3, Maßnahme H2_M1.4 und Maßnahme H2_M1.5 soll parallel anlaufen. Der Personalschlüssel und die Fachanwendung dürfen jedoch auf keinen Fall ignoriert werden!

Titel der Maßnahme	Fachanwendung
Nummer	H2_1.4
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbünde wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☒ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Der Bereich 391 schafft eine Fachanwendung an, die zur Umsetzung des entwickelten Belegungskonzeptes (Maßnahme H2_M1.2) geeignet ist.
Begründung	Der Bereich 391 arbeitet aktuell ohne Fachanwendung für die Belegungssteuerung. Eine geeignete Fachanwendung wird dringend gebraucht, um die Zielgruppe bedarfsgerecht zu versorgen und unterzubringen. Außerdem entlastet dies das Personal und ermöglicht den optimalen Wissenstransfer bei Neueinarbeitung von Personal.
Zielgruppe/ Beteiligte	3932 zur Unterbringung aller Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung
Priorität	☐1 = höchste Priorität ☒2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Hohe Priorität, um das Personal optimal auszustatten und zu entlasten. Zur Sicherstellung der Abläufe.
Zuständigkeiten	FB 39, Bereich 391, GB 5, IT
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Externer Anbieter
Finanzielle Auswirkungen	Die Kosten für diese Anwendung werden von FB39 und 54 recherchiert und dann in den Haushalt eingestellt, abgewogen und priorisiert. Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel GB 3 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB 39

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Einführung einer Fachanwendung	Bis Dezember 2025
+1	Auswahl eines Angebotes	Bis August 2025
0 (in der Umsetzung)	Beschaffung einer Fachanwendung: Vergabeverfahren Durchlauf des Demand-Management-Prozesses bei FB54	Bis Juni 2025
-1	Recherche geeigneter Fachanwendungen	Bis Februar 2025
--1 (nicht umgesetzt)	Leistungsbeschreibung erstellen Anmeldung im Demand-Management-Prozess bei FB54 durch 39	Bis Dezember 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeiterisch betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Diese Maßnahme ist mit Voraussetzung für die Umsetzung der Maßnahme H2_M1.5 (Belegungskonzept umsetzen). Ebenfalls benötigt wird ausreichend Personal (beschrieben in Maßnahme H2_M1.3 Personalschlüssel). Die Umsetzung von Maßnahme H2_M1.3, Maßnahme H2_M1.4 und Maßnahme H2_M1.5 soll parallel anlaufen. Der Personalschlüssel und die Fachanwendung dürfen jedoch auf keinen Fall ignoriert werden!

Titel der Maßnahme	Belegungskonzept umsetzen
Nummer	H2_1.5
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbünde wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung ☒ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Nach der Ermittlung sowie Analyse des Ist-Zustands und dem Ableiten von Kriterien und Aufstellen des Belegungskonzeptes wird die Umsetzung angegangen. Das kann u.U. sogenannte Ringtausche erforderlich machen. Daher muss ein Zeitplan aufgestellt werden, der dies berücksichtigt.
Begründung	Mit der Umsetzung des neuen Belegungskonzeptes soll vor allem erreicht werden, dass Menschen aus GUs in Wohnungsverbünde oder in WBS-Wohnungen umziehen, die schon lange in den Unterkünften leben. Dies bedeutet, dass in einem Ringtausch Umzüge stattfinden, die Vorausplanungen bedürfen und auch personelle Ressourcen benötigen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Höchste Priorität um die langen Verweildauern in GUs schnellstmöglich zu beenden.
Zuständigkeiten	Bereich 391
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Umzüge in Kooperation mit den Betreibern von GUs (Träger)

Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Belegungskonzept wird fortlaufend umgesetzt.	fortlaufend
+1	Belegungskonzept ist im Bestand umgesetzt.	Dezember 2025
0 (in der Umsetzung)	Zeitplan für die Verlegung steht.	Februar 2025
-1	Die Personen und Zielorte für Verlegungen sind identifiziert.	Dezember 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Identifikation der nötigen Umzüge startet	Oktober 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeiterisch betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Diese Maßnahme braucht zwingend die Unterstützung durch ausreichend Personal. Daher muss parallel die Maßnahme H2_M1.3 (Personalschlüssel festlegen) vorangetrieben werden. Die Umsetzung der neuen Maßnahmen darf nicht zur Überlastung der Belegschaft führen.

Titel der Maßnahme	Umbau
Nummer	H2_2.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Beschluss zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 wird vollständig umgesetzt.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung
☒ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Es wird ein verbindlicher Zeitplan aufgestellt, der den Umbau der GUs zu Wohnungsverbünden anvisiert. Für die Unterbringungsstandorte mit dauerhaften Nutzungsgenehmigungen wird geprüft, ob ein Umbau in Wohnungsverbünde machbar ist. Für die Machbarkeitsstudien werden vom FB 39 Haushaltsmittel eingeplant und Beschlussvorlagen vorbereitet. Die Unterkünfte mit positiver Machbarkeitsstudie werden zum Standard Wohnungsverbund umgebaut. Hierfür wird eine Zeitschiene aufgestellt. Die einzelnen Vorhaben werden dann vom GB3 für die Folgehaushalte angemeldet. Berichtet wird hierzu im GSWI.
Begründung	Die LHP hält ca. 830 Plätze in Gemeinschaftsunterkünften vor, die nicht dem Standard entsprechen, auf die man sich in dem o.g. Beschluss 20/SVV/0518 geeinigt hat. Diese Unterbringungsform muss dringend abgeschafft werden, um den betroffenen Bewohnenden eine bessere Wohnform zu bieten. Die Standorte mit einer dauerhaften Nutzungsgenehmigung, die sich dazu eigenen werden umgebaut, um die Gebäude weiterhin für die Unterbringung nach neuem Standard als Wohnungsverbund zu nutzen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung
Priorität	☐1 = höchste Priorität / ☒2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Hohe Priorität, um die Umsetzung des Beschlusses zu realisieren und alle verfügbaren Kapazitäten auf neuem Standard in die Kalkulation zu bekommen.

Zuständigkeiten	FB 39
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	KIS
Finanzelle Auswirkungen	Für die einzelnen Schritte plant der FB 39 jeweils Mittel ein und bereitet Beschlussvorlagen vor. Diese Maßnahme beinhaltet nur den Zeitplan aufzustellen. Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Abschluss der Umbauten. Alle dauerhaften Unterkünfte sind zu Wohnungsverbünden umgebaut.	2030
+1	Zeitplanaufstellen für die Umbau-Arbeiten und Bericht im GSWI	bis März 2026
0 (in der Umsetzung)	Durchführung der Machbarkeitsstudien abgeschlossen.	Dezember 2025
-1	Bericht im GSWI zum Zeitplan wird aufgestellt.	Vor Sommer-pause 24
--1 (nicht umgesetzt)	Für alle Objekte mit dauerhafter Nutzungsgenehmigung wird ein Zeitplan aufgestellt, der darstellt, wann Machbarkeitsstudien durchgeführt werden.	Juni 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die vollständige Umsetzung des Beschlusses zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 leistet einen erheblichen Beitrag zum Querschnittsziel Antirassismus, da es der strukturellen Benachteiligung bestimmter von Rassismus betroffenen Personengruppen im Bereich Wohnen entgegenwirkt. Auch diesen Personen wird eine Wohnform ermöglicht, die die Privatsphäre, Chancen auf Teilhabe und die seelische Gesundheit schützen und fördern.

Dies kommt nicht nur Personen zu Gute, die von Rassismus betroffen sind, sondern auch Personen, die beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung mehrfach diskriminiert und unter Umständen vermehrt potentieller genderbezogener Gewalt ausgesetzt sind. Ihnen bietet die Unterbringung in Wohnungen dringend notwendigen Schutz.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Diese Maßnahme zahlt ebenfalls auf das Ziel ein, die Belegungssteuerung anti-rassistisch zu gestalten. Wenn es Unterkünfte nach gleichem Standard gibt, wird weniger Benachteiligung aufgrund der Herkunft in der Belegung mehr stattfinden

Titel der Maßnahme	Schließung		
Nummer	H2_2.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Beschluss zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 wird vollständig umgesetzt.		
Zuordnung Handlungsfeld			
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung ☒ Wohnen und Unterbringung		☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft	
Maßnahme	Diejenigen Unterkünfte, die nicht in den Standard Wohnungsverbund umgebaut werden können, werden geschlossen. Dafür wird eine verbindliche Zeitschiene definiert. Für die Unterbringungsstandorte mit dauerhaften Nutzungsgenehmigungen wird geprüft, ob ein Umbau in Wohnungsverbünde machbar ist. Für die Machbarkeitsstudien werden vom FB 39 Haushaltsmittel eingeplant und Beschlussvorlagen vorbereitet. Die Unterkünfte mit negativer Machbarkeitsstudie werden geschlossen. Hierfür wird eine Zeitschiene aufgestellt. Die einzelnen Vorhaben werden vom GB3 für die Folgehaushalte angemeldet. Berichtet wird hierzu im GSWI.		
Begründung	Die LHP hält ca. 830 Plätze in Gemeinschaftsunterkünften vor, die nicht dem Standard entsprechen, auf die man sich in dem o.g. Beschluss 20/SVV/0518 geeinigt hat. Diese Wohnform muss dringend abgeschafft werden, um den betroffenen Bewohnenden eine bessere Wohnform zu bieten. Die Standorte mit einer dauerhaften Nutzungsgenehmigung, die sich nicht dazu eigenen umgebaut zu werden, werden geschlossen. Es muss ein verbindliches Enddatum benannt werden.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung		
Priorität	☐1 = höchste Priorität	☒2 = hohe Priorität	☐3 = mittlere Priorität
	Hohe Priorität, um die Umsetzung des Beschlusses zu realisieren und alle nicht mehr verfügbaren Kapazitäten nach veraltetem GU Standard aus der Kalkulation heraus zu bekommen.		

Zuständigkeiten	FB 39
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	KIS
Finanzielle Auswirkungen	Für die einzelnen Schritte plant der FB 39 jeweils Mittel ein und bereitet Beschlussvorlagen vor. Diese Maßnahme beinhaltet nur den Zeitplan aufzustellen. Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Abschluss der Schließungen. Alle Unterkünfte, die nicht umgebaut werden können, sind geschlossen. Es existieren nur noch Wohnungsverbünde, keine klassischen Gemeinschaftsunterkünfte mehr.	2030
+1	Zeitplanaufstellen für die notwendigen Schließungen und Bericht im GSWI	bis März 2026
0 (in der Umsetzung)	Durchführung der Machbarkeitsstudien abgeschlossen.	Dezember 2025
-1	Bericht im GSWI zum Zeitplan wird aufgestellt.	Vor Sommer-pause 24
--1 (nicht umgesetzt)	Für alle Objekte mit dauerhafter Nutzungsgenehmigung wird ein Zeitplan aufgestellt, der darstellt, wann Machbarkeitsstudien durchgeführt werden.	Juni 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die vollständige Umsetzung des Beschlusses zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 leistet einen erheblichen Beitrag zum Querschnittsziel Antirassismus, da es der strukturellen Benachteiligung bestimmter von Rassismus betroffenen Personengruppen im Bereich Wohnen entgegenwirkt. Auch diesen Personen wird eine Wohnform ermöglicht, die die Privatsphäre, Chancen auf Teilhabe und die seelische Gesundheit schützen und fördern.

Dies kommt nicht nur Personen zu Gute, die von Rassismus betroffen sind, sondern auch Personen, die beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung mehrfach diskriminiert und unter Umständen vermehrt potentieller genderbezogener Gewalt ausgesetzt sind. Ihnen bietet die Unterbringung in Wohnungen dringend notwendigen Schutz.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Diese Maßnahme zahlt ebenfalls auf das Ziel ein, die Belegungssteuerung anti-rassistisch zu gestalten. Wenn es Unterkünfte nach gleichem Standard gibt, wird weniger Benachteiligung aufgrund der Herkunft in der Belegung mehr stattfinden

Titel der Maßnahme	Notfall Szenarien
Nummer	H2_2.3
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Beschluss zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 wird vollständig umgesetzt.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☒ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Für Notsituationen wird klar festgelegt, ab welcher Zuweisungszahl vom Standard Wohnungsverbund abgerückt werden kann. Definiert wird eine monatliche Zuweisungszahl (Prognose) ab 50 Personen. Dann kann die Unterbringungsform „GU oder Notunterkunft“ hergerichtet werden, wenn die Versorgung der Menschen nicht mit Plätzen in Wohnungsverbünden, Nutzungswohnungen oder WBS-Wohnungen sichergestellt werden kann. Ziel ist es, alle WBS-Berechtigten gleichermaßen zügig mit Wohnraum zu versorgen.
Begründung	Wenn mehr als 50 Personen monatlich zugewiesen werden kann keine Unterbringung im Standard Wohnungsverbund in der notwendigen Anzahl vorgehalten werden und es müssen Übergangslösungen eingerichtet werden. Die Definition der Exit-Strategie stellt aber sicher, dass Maßnahmen zur Lösung der Situation ergriffen werden.
Zielgruppe/ Beteiligte	Geflüchtete nach Zuweisung LHP, FB 39 und Kooperationen
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Höchste Priorität, um keine unüberschaubaren Zustände zu riskieren, Planungssicherheit über Kapazitäten auf Standard Wohnungsverbund sicherstellen.
Zuständigkeiten	FB 39
Anzustrebende unterstützende	GB1, KIS, Bauträger

Kooperationen	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Definierte Notfallstrategie kam zum Einsatz und wurde umgesetzt.	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Potentielle Standorte stehen fest. Definierte Notfallstrategie kam nicht zum Einsatz, da kein Szenario auftritt.	fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Notfallstrategie wird definiert.	Ab Beschluss

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die vollständige Umsetzung des Beschlusses zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 leistet einen erheblichen Beitrag zum Querschnittsziel Antirassismus, da es der strukturellen Benachteiligung bestimmter von Rassismus betroffenen Personengruppen im Bereich Wohnen entgegenwirkt. Auch diesen Personen wird eine Wohnform ermöglicht, die die Privatsphäre, Chancen auf Teilhabe und die seelische Gesundheit schützen und fördern.

Dies kommt nicht nur Personen zu Gute, die von Rassismus betroffen sind, sondern auch Personen, die beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung mehrfach diskriminiert und unter Umständen vermehrt potentieller genderbezogener Gewalt ausgesetzt sind. Ihnen bietet die Unterbringung in Wohnungen dringend notwendigen Schutz.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Diese Maßnahme stützt das Ziel, wohnungsähnliche Unterbringung zu gewährleisten, langfristig und nachhaltig – auch in Zeiten hoher Zuweisungszahlen.

Titel der Maßnahme	Einzelbenennungen
Nummer	H2_3.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden. 2. Die Aufenthalte in GUs sollen auf 24 Monate (Wohnungsverbund 36 Monate) reduziert werden.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☒ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Bei Erreichung der maximalen Verweildauer in GUs (24 Monate in GU und 36 Monate in Wohnungsverbund) wird eine WBS Wohnung angestrebt. Das soll durch das Personal in den Unterkünften unterstützt werden. Bei drei erfolglosen Benennungsverfahren, die nicht vom benannten Haushalt verschuldet sind, werden Einzelbenennungen angestrebt, das gilt gleichermaßen für GU-Bewohnende. Wenn sehr große Familien (ab 5 Personen) keine passende WBS Wohnung finden, sind sie mit adäquaten Wohneinheiten in Wohnungsverbünden zu versorgen. Ab Beschluss gilt eine Übergangszeit von 12 Monaten, innerhalb derer alle Menschen versorgt werden müssen, die die Maximalzeiträume überschritten haben.
Begründung	Es gibt in Potsdam Personen, die teilweise 8 oder mehr Jahre in Gemeinschaftsunterkünften leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeitend betreut, sie ist dennoch eine Wohnform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation. Einzelpersonen weisen nach vielen Jahren in GUs erhöhte Belastungs- und Stresssymptome auf. Es beeinträchtigt also auch die psychische und physische Gesundheit der Personen. Die meisten Personen aus der öffentlich-rechtlichen Unterbringung gehen im Anschluss in WBS-Wohnungen, da sie sich in den entsprechenden ökonomischen Situationen befinden. Daher ist die Versorgung mit WBS Wohnungen unerlässlich.
Zielgruppe/ Beteiligte	Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften, mit WBS-Berechtigung

Priorität	☒1 = höchste Priorität	☐2 = hohe Priorität	☐3 = mittlere Priorität
	Diese Maßnahme hat allerhöchste Priorität, da viele Menschen die Maximalverweildauer um ein Vielfaches überschritten haben.		
Zuständigkeiten	392 nach Absprache mit 391		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit den Anbietenden des geförderten und gebundenen Wohnraums sowie mit dem Personal in GUs und Wohnverbünden, die die WBS-Verfahren begleiten.		
Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:		

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Alle Bewohnenden von GUs und Wohnungsverbünden sind nach 24 bzw. 36 Monaten mit WBS Wohnungen versorgt, wenn nötig durch Einzelbenennungen	Dezember 2025 fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Die Personen, die die Maximaldauer überschritten haben, sind nicht mit Wohnungen versorgt. Wenn keine passenden WBS Wohnungen verfügbar sind oder eine Wohnberechtigung nicht bescheinigt werden kann, werden Wohnungen in Wohnungsverbünden zur Verfügung gestellt.	Dezember 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Die Personen, die die Maximaldauer überschritten haben, sind ermittelt.	Juni 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben, die von Rassismus betroffen sind. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeitend betreut, sie ist dennoch eine Wohnform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Segregationsindex		
Nummer	H2_4.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.		
Zuordnung Handlungsfeld			
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☒ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft		
Maßnahme	Bei allen Bauvorhaben (wo die Unterbringung von Geflüchteten erfolgen soll), Anmietungen von mehreren Wohneinheiten (als Wohnungsverbund o.ä.) oder anderen Ereignissen, bei denen viele Geflüchtete oder migrierten Personen in einem Komplex bzw. in einem Sozialraum zuziehen werden, muss der erwartete neue Segregationsindex beispielhaft berechnet werden und ausgewiesen werden.		
Begründung	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. Die Berechnung des erwarteten Index bei neuen Vorhaben, die diese Verteilung beeinflussen können, dient der Entscheidungsgrundlage für die jeweiligen Projekte.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Gesamte Stadtbevölkerung		
Priorität	☐1 = höchste Priorität	☒2 = hohe Priorität	☒3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	FB 39		

Anzustrebende unterstützende Kooperationen	553 Statistik und Wahlen
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Es tritt ein Ereignis ein und die Ausweisung des Segregationsindexes erfolgt und das Ergebnis führt zu einer Anpassung des Projektes.	Ab Beschluss fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Es tritt ein Ereignis ein und die Ausweisung des Segregationsindexes erfolgt.	Ab Beschluss fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Es tritt ein Ereignis ein und die Ausweisung des Segregationsindexes erfolgt nicht.	Ab Beschluss fortlaufend

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)
Für gleichberechtigte Partizipation am gesellschaftlichen Leben sollten marginalisierte Gruppen auch gleichmäßig über die Stadt verteilt Leben. Die Konzentrierung einzelner Gruppen in bestimmten Stadtteilen führt zu Segregation statt zu Integration.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Evaluation und Prüfung der Beratungsbedarfe und -kapazitäten
Nummer	H2_5.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☒ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Es soll regelmäßig geprüft werden, welche Beratungsbedarfe bestehen und welche Bedarfe evtl. nicht abgedeckt sind oder künftig auslaufen (vor allen mit Blick auf auslaufende Landesförderungen, Bundeprogramme etc.). Diese Prüfung soll regelmäßig in einem Bericht der Verwaltung im Sozialausschuss dargelegt werden. Damit wird eine Grundlage für die Stadtverordneten und die Verwaltung geschaffen, um die richtigen Entscheidungen treffen zu können, den Beratungsbedarf anzupassen.
Begründung	Geflüchtete sollen schneller in eigenen Wohnraum kommen, das ist erklärtes Ziel der Maßnahmen im Handlungsfeld Wohnen. Für die Zielgruppe der Geflüchteten, die nicht mehr in GUs oder Wohnverbünden der LHP leben, gibt es ungenügend wohnortnahe niedrigschwellige Beratungsangebote zur Prävention von Wohnungsverlusten, Vermittlung bei Nachbarschaftskonflikten, Klärung von Fragen zur Existenzsicherung und zur Orientierung bezogen auf die vorhandenen spezialisierten Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie den Regeldiensten der Landeshauptstadt. Abhängig von Landes- und Bundesmitteln sind einige Beratungsangebote vom Wegfall bedroht. Das betrifft beispielsweise das Projekt der Respect-Coaches des JMD in Trägerschaft des IB für die Beratungsstelle focus Wohnbegleitung in Trägerschaft des IB und dem Fachberatungsdienst für Migrant*innen der Diakonie). Beratungsbedarfe sind nach wie vor hoch. Vor allem bei Ukraine-Geflüchteten, die sehr schnell in die Anerkennung kamen und deshalb gar nicht in die Beratungskapazitäten einkalkuliert werden (in der Refinanzierung durch das Land Brandenburg). Es bestehen auch Beratungsbedarfe, die über Aufenthaltsfragen und Wohnungsfragen hinausgehen. Häufig sind die Regeldienste, beispielsweise die Angebote der Jugendhilfe, sehr hochschwellig oder gar nicht bekannt. Entsprechende kultursensible Beratungsangebote könnten hier eine Brücke darstellen. Angestrebt wird langfristig die interkulturelle Öffnung der Regeldienste um migrierte Personen langfristig als Zielgruppe in allen Diensten gerecht zu werden. Ein Ergebnis der Evaluation und Prüfung der Beratungsbedarfe und –kapazitäten kann sein, ein Konzept für die interkulturelle Öffnung der Regeldienste auf den Weg zu bringen. Der Beratungsbedarf muss für Politik und Verwaltung transparent und sichtbar

	gemacht werden, um die richtigen strategischen Weichen stellen zu können.
Zielgruppe/ Beteiligte	Geflüchtete mit Beratungsbedarfen, Beratungsstellen
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Höchste Priorität um auf künftige Engpässe in der Beratungslandschaft frühzeitig reagieren zu können.
Zuständigkeiten	FB 39
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Beauftragte für Migration und Integration, Netzwerk der Migrationsberatungsstellen in Potsdam, Wohnungswirtschaft
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Fortlaufend soll jährlich ein entsprechender Bericht vorgelegt werden.	fortlaufend
+1	Bericht wurde im GSWI vorgestellt.	Mai 2025
0 (in der Umsetzung)	Prüfung und Evaluation wurden eingeleitet.	Dezember 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Prüfung und Evaluation haben nicht stattgefunden.	Dezember 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Beratungsangebote und Unterstützungsleistungen sind immer eine Investition in die Selbstbestimmtheit der betroffenen Personen. Hilfestellungen befähigen zur Selbstständigkeit und dann auch zu erhöhter Partizipation in verschiedenen gesellschaftlichen Sphären. Besonders Frauen können von den Angeboten profitieren, da sie häufig die Hauptverantwortung für die Kinder (-erziehung) tragen und hierbei Unterstützungsbedarfe bestehen.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Ausreichende Beratungsangebote können auch in den Handlungsfeldern Bildung und Arbeit einen großen Beitrag für die Integrationsprozesse leisten.

Titel der Maßnahme	Umgang mit prekären Wohnsituation von Geflüchteten in Wohnungen
Nummer	H2_5.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	3. Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen. 4. Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden. 5. Die Aufenthalte in GUs sollen auf 24 Monate (Wohnungsverbund 36 Monate) reduziert werden.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☒ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Im Falle von prekären Situationen im Wohnumfeld von Geflüchteten sind praktikable Maßnahmen zu ergreifen. Dies kann u.a. aber nicht ausschließlich folgende Situationen betreffen: • Familiennachzug (plötzlich ist die Wohnung viel zu klein für die Personenanzahl) • Trennung der Eltern (Auszug eines Elternteils muss organisiert werden, Vermeidung von Rückzug in GU) • Etc. Ziel ist die Prävention gegen Wohnraumverlust, bzw. angemessene Versorgung mit Wohnraum.
Begründung	In diesen Fällen muss das Wohnamt gemeinsam mit Wohnbegleitung und betroffenen Personen über die Situation beraten und schnellstmöglich Lösungen aufzeigen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Geflüchtete in eigenem Wohnraum FB 39 Wohnbegleitung
Priorität	☐1 = höchste Priorität ☒2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	FB 39
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Wohnberatung, Wohnungsverbünde

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Es werden Lösungen gefunden. Es werden keine Rückführungen in GUs und Wohnungsverbände mehr praktiziert.	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Situation kann nicht gelöst werden. Es finden Rückführungen in GUs und Wohnungsverbünde statt.	fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Situationen treten auf und es finden Fallbesprechungen statt.	fortlaufend

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	AG Internationals
Nummer	H2_6.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☒ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Seit 2015 gibt es einen Zusammenschluss von zahlreichen Beteiligten in einem Netzwerk im Einklang mit den Integrationszielen der Landeshauptstadt Potsdam. Das Netzwerk agiert für Internationals (internationale Studierende, Beschäftigte in der Wissenschaft, Arbeitnehmende, Auszubildende und internationale Gäste der Stadt). Im Netzwerk kooperieren Vertretungen wissenschaftlicher Einrichtungen, der Hochschulen, Stadtverwaltung, Stadtgesellschaft, Wohnungswirtschaft und des Studentenwerkes. Das Netzwerk trifft sich regelmäßig (zweimal jährlich) zu den Themen Wohnen, Begegnen, Kommunikation und Beratung/Information, um wichtige Schwerpunkte zu identifizieren und Synergien zwischen den beteiligten Institutionen zu nutzen. Die im Netzwerk vertretenen Institutionen entwickeln Services für Internationals und arbeiten entsprechend der Bedarfe auch mit Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zusammen.
Begründung	Ziele der beteiligten Institutionen sind u. a., Rahmenbedingungen für einen angenehmen Aufenthalt zu schaffen und Internationals herzlich in Potsdam willkommen zu heißen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Internationale Studierende und Beschäftigte in der Wissenschaft, Behörden
Priorität	☐1 = höchste Priorität / ☒2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904 lädt ein
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	• Arbeitskreis StadtSpuren • Fachhochschule Potsdam, International Office • Filmuniversität Babelsberg, KONRAD WOLF, International Office • Institut für transformative Nachhaltigkeitsforschung, IASS Potsdam • Landeshauptstadt Potsdam, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Beauftragte für Migration und Integration

	• Landeshauptstadt Potsdam, Stadtentwicklung • Landeshauptstadt Potsdam, Migrantenbeirat • Landeshauptstadt Potsdam, Wirtschaftsförderung • Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Partizipation und Tolerantes Potsdam • Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie e. V., ATB Potsdam • Neues Potsdamer Toleranzedikt e. V. • Potsdam Science Park, Standortmanagement Golm/Welcome Service • proWissen Potsdam e. V. • Stiftung „Großes Waisenhaus Potsdam“ • Studentenwerk Potsdam, Abt. Wohnen und Abt. Öffentlichkeitsarbeit/Internationales • Universität Potsdam, International Office und Welcome Center • Universitätsgesellschaft Potsdam e. V. • Welcome Center Telegrafenberg (GFZ, PIK, AWI, AIP) • Wirtschaftsförderung Brandenburg, International Talent Service
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget 3000€ pro Jahr für Räume, Technik, Moderation, etc. unbefristete Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: 904

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	2x jährlich	fortlaufend
+1	Durchführung des 2. Treffens	Bis Dezember 2024
0 (in der Umsetzung)	Durchführung des 1. Treffens	Bis Juli 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Terminierung von zwei Treffen in 2024	Quartal 1 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)
Wenn die Stelle laut Maßnahme Maßnahme_Q_3.1, Q_3.2, H3_2.5 beschlossen ist, könnte auch die Koordination dieser AG in die Zuständigkeit der Stelle fallen.

Handlungsfeld 3: Arbeit

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 Autonomität 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 geboten werden, sich in Potsdam niederzulassen

Unterziele und Maßnahmen:

Die Selbstbestimmung von migrierten Personen in Arbeitsmarktintegrationsprozessen wird gefördert. Die Behörden der LHP sind dabei Dienstleisterinnen. Sie erleichtern die Zugänge zum Arbeitsmarkt und steigert die Effizienz ihres Handelns.

- Arbeitserlaubnis in 3 Wochen
- Mobile Biografie für Neuzugewanderte (MoBio)

Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet.

- Gründung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration
- Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz
- Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitsuchenden

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

- Fokussierung besonderer Zielgruppen und Bedarfslagen

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

- Koordinierung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration

Titel der Maßnahme	Arbeitserlaubnis innerhalb von 3 Wochen erteilen
Nummer	H3_1.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Selbstbestimmung in Integrationsprozessen wird gefördert. Zugänge zum Arbeitsmarkt müssen erleichtert werden. Die Effizienz von Behördengängen und Behördenhandeln wird gesteigert.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☒ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Die ABH entwickelt ein Verfahren, um die Arbeitserlaubnis innerhalb von 3 Wochen zu realisieren. Dazu gibt es aktuell schon ein Priorisierungsverfahren, dass weitergeführt wird: Die Anträge auf Arbeitserlaubnis werden aus den Postfächern (digital und analog) täglich extrahiert und in das digitale Tool, die Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit) hochgeladen. Hier kommt es also in der Regel (unter normaler Auslastung) zu keinen Verzögerungen. Es wird mit einem Wiedervorlage-System gearbeitet, um nach zwei Wochen spätestens die Antwort der BA zu haben und weiterzugeben. Ggf. resultiert aus der Antwort weitere Kommunikation, Nachforderung von Unterlagen, etc. mit der Kundschaft. Perspektivisch soll die Verwaltungsspitze, bzw. die Geschäftsbereichsleitung des GB3 mit der Potsdamer Niederlassung der Bundesagentur für Arbeit auf ein effizienteres Verfahren verständigen. Hierzu sind der FB 32 und der Bereich 328 sowie die Beauftragte für Migration und Integration einzubeziehen. Die Erteilung von Arbeitserlaubnissen hat höchste Priorität. Wenn es zu erheblichen Verzögerungen in den Abläufen der ABH kommt, muss umgehend mit der Schaffung neuer Stellen reagiert werden. Die Erteilung von Arbeitserlaubnissen darf nicht unter erhöhten Zuzugszahlen oder anderweitigem un-/berechenbarem Arbeitsaufwand leiden.
Begründung	Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung müssen für die Arbeitsaufnahme eine explizite Genehmigung bei der Ausländerbehörde einholen. Die ABH leitet den Antrag an die Bundesagentur für Arbeit weiter, die dann innerhalb von 14 Tagen entscheidet. Bei ausbleibender Rückmeldung gilt der Antrag als bewilligt. In der Regel werden diese Anträge nicht abgelehnt. Es handelt sich um einen Formalakt. In der ABH kommt es zu Verzögerungen in der Weiterleitung dieser Anträge und damit im gesamten Bewilligungsprozess. Dies führt im schlimmsten Falle dazu, dass das Jobangebot für die betroffenen Personen wieder erlischt. In jedem Fall kommt es zu enormen Wartezeiten und schränkt die Antragstellenden enorm in ihrer Handlungsfreiheit ein und behindert berufliche Integration und Weiterentwicklung.
Zielgruppe/ Beteiligte	Menschen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung Mitarbeitende der ABH und BA

Priorität	☒1 = höchste Priorität	☐2 = hohe Priorität	☐3 = mittlere Priorität
	(Bitte Begründung für entsprechende Auswahl formulieren.) Verzögerung führen zu nicht zumutbaren Folgen für die Betroffenen.		
Zuständigkeiten	FB 32, Bereich 328 ABH, GB 3, BA		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Bundesagentur für Arbeit		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:		

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Verfahren für die Beantragung und die Kommunikation zwischen ABH und BA wird verbessert.	Juli 2025
0 (in der Umsetzung)	Die Arbeitserlaubnis wird bei vollständigen und formrichtigen Anträgen innerhalb von drei Wochen nach Antragsstellung erteilt.	Juli 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Es kommt weiterhin zu lange Verzögerungen bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis.	Juli 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die Aufnahme von Arbeit ist ein wesentlicher Punkt im Integrationsprozess einer neuzugewanderten Person. Sie dient der Sicherung des Lebensunterhaltes, der Selbstbestimmung und hat großen Einfluss auf die Bleibeperspektive. Dies ermöglicht die Teilhabe an vielen gesellschaftlichen Sphären. Das Recht, Arbeit aufzunehmen ist daher essentiell und muss gefördert werden. Menschen mit der Aufenthaltsgestattung (Paragraf) und Duldung sind in ihrer Handlungsfreiheit extrem von Gesetzen eingeschränkt, da sie nicht frei über die Arbeitsaufnahme entscheiden dürfen. Um diese Benachteiligung auszugleichen muss die Erlaubnis so schnell wie möglich erteilt werden, um das Leben der Personen so wenig wie möglich zu regulieren und zu beeinflussen.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Das oben beschriebene zu entwickelnde Verfahren zur Kommunikation zwischen BA und ABH könnte durch die Plattform MoBio unterstützt werden (siehe Maßnahme H3_1.2).

Titel der Maßnahme	Mobile Biografie für Neuzugewanderte (MoBio)
Nummer	H3_1.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Die Selbstbestimmung in Integrationsprozessen wird gefördert. 2. Die Effizienz von Behördengängen und Behördenhandeln wird gesteigert.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☒ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	MoBio – Mobile Biografie ist ein digitales Bildungsportfolio, das Neuzugewanderte bei der Strukturierung ihrer Daten und Qualifikationen unterstützt Ziel der Maßnahme ist die Vorbereitung der Implementierung dieser digitalen Plattform. Damit soll eine zielgerichtete Vernetzung der am Integrationsprozess beteiligten Personengruppen und ein gebündeltes Datenmanagement erreicht und im Ergebnis die Qualität der Beratungstätigkeiten verbessert werden.
Begründung	Mit der Implementierung der Plattform wird eine Stärkung der institutionellen Zusammenarbeit verschiedener Arbeitsmarktteilnehmenden und eine Optimierung der Integrationsprozesse möglich sein. Die Beratungsstellen können digital mit den Daten der Ratsuchenden arbeiten, Notizen erstellen und diese verschlüsselt mit den ausgewählten unterstützenden Organisationen teilen, Stammdaten abgleichen oder Termine vereinbaren. Das Ziel ist es an dieser Stelle, ein sicheres Werkzeug zum verschlüsselten Austausch von Informationen zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren bietet die Plattform zugewanderten Menschen die Möglichkeit, die Kompetenzen bzw. den Lebenslauf in verschiedenen Sprachen (Deutsch, Englisch, Arabisch, Farsi) selbst zu erstellen und den beteiligten Einrichtungen zugänglich zu machen. Die freigegebenen Informationen sind dann für die Beratenden in deutscher Sprache nachlesbar. Somit bietet diese Plattform die Möglichkeit eines digitalen Case Managements, indem die Eingabe der Daten selbstständig von den Nutzenden über Handys, Computer und Tablets vorgenommen werden kann. Die Pflege der Daten erfolgt durch die Nutzenden und es liegt in ihrer persönlichen Entscheidung, welcher Unterstützerkreis für ihre Integration involviert werden kann.
Zielgruppe/ Beteiligte	Geflüchtete und Neuzugewanderte in der LHP ➢ Relevante Bereiche der LHP mit dem Schwerpunkt Integration ➢ Agentur für Arbeit/ Jobcenter ➢ HWK/ IHK
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Bereich Arbeit und Beschäftigung, 392, IT 54
Anzustrebende unterstützende	*Jobcenter, Bereich Wohnen, Bereich Ausländerbehörde etc., VHS.*

Kooperationen	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr (keine) Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch: Quellcode wird kostenlos zur Verfügung gestellt ggf., Personalkosten für die Betreuung der Plattform

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Schulung für die Plattform	8 Monate nach Go durch 54
+?	Anschaffung und Implementierung	6 Monate nach Go durch 54
0 (in der Umsetzung)	Abstimmungstermin: 393, IT, Rhein-Neckar-Kreis	2 Monate nach Go durch 54
-?	Priorität im IT-Demand-Management Prozess	Nicht terminierbar
--1 (nicht umgesetzt)	Positive Entscheidung für die Anschaffung, Klärung der IT-Ressourcen Absprachen zwischen GB3 und GB5	März 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)
Erleichterung und Beschleunigung der Verfahrung zur Arbeitserlaubnis

Titel der Maßnahme	Gründung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration
Nummer	H3_2.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet. 2. Die Kontakte zu Arbeitgebenden und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbenden zugänglich gemacht 3. Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Arbeit
☐ Bildung und Empowerment
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
☐ Wohnen und Unterbringung

Maßnahme	Die LHP gründet gemeinsam mit verschiedenen Beteiligten (unter Beteiligte aufgelistet) den Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration. Damit orientieren wir uns am Beispiel des Landkreises Potsdam-Mittelmark. Angestrebt werden zwei jährliche Treffen. Die Koordination übernimmt zunächst die LHP (904, 3932), wobei parallel dazu geklärt wird, ob die Federführung an Jobcenter und Bundesagentur für Arbeit übergehen kann. Ziel der Vernetzung ist: • Vernetzung untereinander, Kommunikationswege verbessern • Informationsfluss sicherstellen, kurze Wege etablieren • Arbeitsprozesse abbilden und optimieren • Verweisberatung optimieren, um nachhaltige Beratung sicherzustellen und Übergänge im Integrationsprozess effizient zu gestalten • Problemlagen und Bedarfe identifizieren, sichtbar machen und an Entscheidungstragende adressieren • Fokussierung besonderer Zielgruppen und Bedarfslagen und Angebote entwickeln • Gemeinsame Lösungsansätze entwickeln • Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz • Kontakte zu Unternehmen aufbauen und halten • Kontakte zwischen Arbeitgebende und Arbeitssuchenden herstellen • Aufbau einer Role-Model Gruppe
Begründung	Es gibt in Potsdam sehr viele Beratungsstellen, Qualifizierungsangebote, Bildungsträger, Verweisberatungsstellen, das Welcome Center, etc. Diese Beteiligten brauchen eine bessere Vernetzung für a) die Beratungslandschaft b) Kontakten zu Unternehmen und c) zu den migrantischen Arbeitssuchenden Die Vernetzung ist eine steuerbare Maßnahme. Sie ermöglicht gute Übergänge im Integrationsprozess, auch nach der erfolgreichen Integration in Arbeit muss die Betreuung weiter möglich sein, um das Ankommen in den Betrieb zu begleiten. Dazu ist notwendig:

	• Unterstützung des Zugangs zu Arbeit für verschiedene migrantische Personengruppen • Abbau von Hürden (sowohl für migrierte Personen als auch Unternehmen) • Potentiale von migrierten Personen unterstützen und nutzbar machen • Unternehmen mit Fach- und Arbeitskräften stärken
Zielgruppe/ Beteiligte	LHP: Sozialamt, ABH, Wohnamt, Arbeit und Beschäftigung, VHS, Wirtschaftsförderung, Übergang Schule Beruf, Weiterbildungsladen, IHK, Jobcenter, Bundeagentur für Arbeit, jeweilige Arbeitgeberservices Migrationsberatungsstellen, JMD, MBEs, Gründungsberatung GUs, Wohnungsverbünde Sprachkursträger Qualifizierungsträger bea Brandenburg, Faire Integration Brandenburg, IQ Netzwerk, Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg (Migration und Gute Arbeit) Migrantenbeirat, Migrantenselbstorganisationen, NGOs Weitere Beteiligte Moderation
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Voraussetzung für folgende Maßnahmen
Zuständigkeiten	904, 393
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Potsdamer Unternehmen Migrantische Arbeitssuchende
Finanzielle Auswirkungen	Budget Moderation: 2000€ gesamt: 4 Jahre Gesamtlaufzeit Weitere Honorare: 1000€ 5500€ pro Jahr Raum und Technik: 1500€ Verpflegung: 1000€ Finanzierungsquelle: Haushalt 904 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: GB9/904

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Konstituierende Sitzung inkl. Erarbeiten einer Agenda für das folgende Jahr und Nachbereitung	September 2024
+1	Akquirieren der Moderation für den Termin	Bis September 2024
0 (in der Umsetzung)	Organisation des Termins, Sammeln der TO-Punkte	Bis September 2024
-1	Termin festlegen, Einladungen verschicken	Juni 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Teilnehmende zusammenstellen	Bis Mai 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Vorbereitende Maßnahme für die Maßnahmen H3_2.2-5.		

Titel der Maßnahme	Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz herstellen
Nummer	H3_2.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet. 2. Die Kontakte zu Arbeitgebende und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbende zugänglich gemacht. 3. Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung	☒ Arbeit
☐ Bildung und Empowerment	☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
☐ Wohnen und Unterbringung	

Maßnahme	Der Koordinierungskreis erarbeitet eine Vorgehensweise dafür, Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz und herzustellen: • Öffentlichkeitsarbeit (Verstetigung und Pflege von Integreat) • Sichtbarkeit • Transparenz
Begründung	Es gibt in Potsdam sehr viele Beratungsstellen, Qualifizierungsangebote, Bildungsträger, Verweisberatungsstellen, das Welcome Center, etc. Diese Beteiligten brauchen eine bessere Vernetzung für a) die Beratungslandschaft b) Kontakten zu Unternehmen und c) zu den migrantischen Arbeitssuchenden Die Vernetzung ist eine steuerbare Maßnahme. Sie ermöglicht gute Übergänge im Integrationsprozess, auch nach der erfolgreichen Integration in Arbeit muss die Betreuung weiter möglich sein, um das Ankommen in den Betrieb zu begleiten. Dazu ist notwendig: • Unterstützung des Zugangs zu Arbeit für verschiedene migrantische Gruppen • Abbau von Hürden (sowohl für migrierte Personen als auch Unternehmen) • Potentiale von migrierten Personen unterstützen und nutzbar machen • Unternehmen mit Fach- und Arbeitskräften stärken
Zielgruppe/ Beteiligte	Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration
Priorität	☐1 = höchste Priorität / ☒2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Als Folgemaßnahme

Zuständigkeiten	904, 393
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Potsdamer Unternehmen Migrantische Arbeitssuchende
Finanzelle Auswirkungen	Budget 5000€ für Öffentlichkeitsarbeit pro Jahr 4 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: GB9/904

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Produkte sind hergestellt und veröffentlicht.	Bis September 2025
0 (in der Umsetzung)	Entwicklung geeigneter Produkte.	Bis Juni 2025
-1 (nicht umgesetzt)	Konstituierende Sitzung des Koordinierungskreises Arbeitsmarktintegration	September 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitsuchenden
Nummer	H3_2.3
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet. 2. Die Kontakte zu Arbeitgebenden und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbende zugänglich gemacht. **3.** Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung	☒ Arbeit
☐ Bildung und Empowerment	☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
☐ Wohnen und Unterbringung	

Maßnahme	Der Koordinierungskreis entwickelt Formate, um Unternehmen und migrantische Arbeitssuchende zusammenzubringen. Das können sein: • Jobmessen • Arbeitgeber-Veranstaltung: Wie kann Migration das Unternehmen bereichern? • Tag der offenen Tür in Unternehmen • Probearbeiten • Etc. Die Durchführung solcher Veranstaltungen ist ebenfalls Bestandteil der Maßnahme.
Begründung	Es gibt in Potsdam sehr viele Beratungsstellen, Qualifizierungsangebote, Bildungsträger, Verweisberatungsstellen, das Welcome Center, etc. Diese Beteiligten brauchen eine bessere Vernetzung für a) die Beratungslandschaft b) Kontakten zu Unternehmen und c) zu den migrantischen Arbeitssuchenden Die Vernetzung ist eine steuerbare Maßnahme. Sie ermöglicht gute Übergänge im Integrationsprozess, auch nach der erfolgreichen Integration in Arbeit muss die Betreuung weiter möglich sein, um das Ankommen in den Betrieb zu begleiten. Dazu ist notwendig: • Unterstützung des Zugangs zu Arbeit für verschiedene migrantische Gruppen • Abbau von Hürden (sowohl für migrierte Personen als auch Unternehmen) • Potentiale von migrierten Personen unterstützen und nutzbar machen • Unternehmen mit Fach- und Arbeitskräften stärken
Zielgruppe/ Beteiligte	Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration Unternehmen/ Arbeitgebende Migrierte Arbeitssuchende
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität

Zuständigkeiten	904, 3932
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit Beauftragter für Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt und Arbeitgeber-Service des Jobcenters
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget 2000€ pro Jahr 4 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: GB9/904

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Fortlaufend jährlich eine Veranstaltung mit dieser Zielsetzung durchführen	fortlaufend
+1	Evaluierung: Erfolg? Abfragen bei Besuchenden des Formates	Quartal 1/25 2025
	Umsetzung der ersten Veranstaltung	Quartal 1/25 2025
0 (in der Umsetzung)	Planen der ersten Veranstaltung	Quartal 4/24
-1	Erarbeitung eines Formates zur Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitsuchenden.	Quartal 3/24
--1 (nicht umgesetzt)	Konstituierende Sitzung des Koordinierungskreises	September 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Fokussierung besonderer Zielgruppen und Bedarfslagen
Nummer	H3_2.4
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet. 2. Die Kontakte zu Arbeitge ndenund Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbenden zugänglich gemacht. **3.** Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☒ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Erarbeitung von geeigneten Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von verschiedenen Zielgruppen unter migrierten Personen durch den Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration: • Frauen • Erziehende • Von Rassismus betroffene Personen • Menschen mit sehr geringen Deutsch-Kenntnissen
Begründung	Im Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration geballte Expertise mit Blick auf die verschiedenen Zielgruppen unter migrierten Personen. Viele Beteiligte mit eigener Migrationserfahrung, direkter Kontakt zu migrierten Personen in den Qualifizierungs- und Beratungsangeboten. Kenntnis über die Bedarfslagen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration Migrierte Personen mit besonderen Bedarfslagen
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904, 3932
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit Beauftragter für Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt und Arbeitgeber-Service des Jobcenters

Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:	
Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)		
0 (in der Umsetzung)		
-1 (nicht umgesetzt)		
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Koordinierung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration
Nummer	H3_2.5
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet. 2. Die Kontakte zu Arbeitgebenden und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbenden zugänglich gemacht. **3.** Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung	☒ Arbeit
☐ Bildung und Empowerment	☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
☐ Wohnen und Unterbringung	

Maßnahme	Einrichtung einer Stelle zur Koordination des Koordinierungskreises Ansiedlung bei 393 Arbeit
Begründung	Es werden zahlreiche Aufgaben fallen, die die Maßnahmen H3_2.2-5 koordinieren: • Koordinierung der Sitzungen des Koordinierungskreises (dreimal jährlich) • Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz • Organisation verschiedener Veranstaltungen zur Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitsuchenden • Organisation verschiedener Veranstaltungen für besondere Zielgruppen • Aufbau einer Role-Model Gruppe
Zielgruppe/ Beteiligte	
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904, 3932
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget 21.000€ pro Jahr 0,5VZÄ E9c TVÖD-VKA 3 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2026 durch: FB39

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Aufnahme der Arbeit	Quartal 1 2026
+1	Besetzung	Quartal 4 2025
0 (in der Umsetzung)	Ausschreibung	Quartal 3 2025
-1	Bewilligung	Quartal 1 2025
--1 (nicht umgesetzt)	In HH 2025 abwägen und priorisieren	Sommer 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Verweis auf Maßnahme Betreuung der Integreat-App und mehrsprachige Formulare: Maßnahme_Q_3.1 und Q_3.2.

Nach erfolgreicher Implementierung geht das geplante Budget für die Maßnahmen H3_2.1-5 von 904 zu 3932.

Handlungsfeld 4: Bildung und Empowerment

Oberziel:

Die LHP nutzt ihre Einflussmöglichkeiten in Bildungsbereichen dazu, Rassismus zu bekämpfen und Chancengleichheit zu fördern. 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 sollen. Darüber hinaus werden Strukturen aktiv verändert, um der Reproduktion von Rassismen entgegenzuwirken.

Unterziele und Maßnahmen:

Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen. Bildungschancen werden für besonders marginalisierte Gruppen erhöht.

- Koordination Bildungsangebote Spracherwerb
- Kinderbetreuung bei Sprachkursen
- Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen

Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt.

- Ausweitung der Integrationsschulsozialarbeit
- Kooperation zwischen Schulsozialarbeit und MSOs
- Implementierung des Sprach- und Elternbildungsprogrammes Griffbereit/Rucksack-Kita/ Rucksack

Chancengleichheit und Teilhabe werden ab dem Kita-Alter gefördert, um Diskriminierung abzubauen.

- Etablierung von Sozialarbeit in Kitas
- Qualifizierung von Fachkräften für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kindertagesstätten

Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert.

- Safer Space in Bibliotheken für Menschen mit Rassismuserfahrungen

Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer.

- Kooperation zwischen dem Potsdam Museum und MSO

In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.

- Empowerment-Zentrum

Förderung der individuellen und gruppenbezogenen sozialen Integration.

- Förderung der Integrationsarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit
- Förderung der Integrationsarbeit in den Familienzentren

Titel der Maßnahme	Koordination Bildungsangebote Spracherwerb
Nummer	H4_1.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Die Stelle „Sachbearbeitung Bildungsberatung“ existiert aktuell in der AG 2301 mit 30h (Stellenplannummer). Diese Stelle soll auf eine Vollzeit-Stelle aufgestockt werden. Sie soll zusätzliche die Koordination der Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb übernehmen. Zu den Aufgaben zählen: • Erhebung der Bedarfe und Angebote in Potsdam • Vermittlung zwischen den Trägern • Abrufen der Förderung über das Landesprogramm „Deutsch für Flüchtlinge“ (zur Realisierung der Angebote für die Geflüchteten ohne Zugangsberechtigung zu Sprachkursen) • Überblick über dezentrale und informelle Bildungsangebote (beispielsweise über die Förderung durch das Integrationsbudget) • Umsetzung der Maßnahme „Sprachkursen mit Kinderbetreuung“ • Umsetzung der Maßnahme „Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen“ Diese Stelle muss unbefristet geschaffen werden und unabhängig von Projektmitteln bestehen.
Begründung	In Potsdam agieren verschiedene Träger im Bereich Sprachlernangebote. Diese schalten ihre Angebote und werben um die Teilnehmenden. Dies führt dazu, dass Kurse oft nicht starten können, da die einzelnen Träger ihre Kurse nicht vollkriegen. Hier ist Koordination notwendig. Zudem muss das Angebot auf die Bedarfe in Potsdam zugeschnitten sein. Welche Kurslevel werden benötigt, welche Formate werden gebraucht (online/Präsenz, Abendkurse, Blockunterricht, etc.). Auch die Angebote für die Geflüchteten ohne eine Zugangsberechtigung zu Sprachkursen werden unzureichend vom Land abgerufen. Hier braucht es eine Stelle zur Realisierung dieser Angebote. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl informeller Bildungsangebote die dezentral im ganzen Stadtgebiet stattfinden. Viele davon werden über das Integrationsbudget gefördert. Diese Angebote müssen ebenfalls bekannt gemacht werden.
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Neuzugewanderten, die Sprache erlernen. Träger der Spracherwerbsangebote
Priorität	☒1 = höchste Priorität | ☐2 = hohe Priorität | ☐3 = mittlere Priorität Priorität hoch, da andere Maßnahmen abhängig sind (deren Umsetzung mit in das Stellenprofil fällt)

Zuständigkeiten	2301, 53, GB1
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit Trägern (Sprachschulen) und RAA
Finanzelle Auswirkungen	65.000€*0,25=16.250€ pro Jahr unbefristete Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel GB2 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB 23

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Erste Ergebnisse der Arbeit werden vorgestellt	Dezember 2025
+1	Übernahme der neuen Aufgaben	Juli 2025
0 (in der Umsetzung)	Genehmigung der Aufstockung	HH 25
-1	Die Neubewertung der Stelle und der Stundenumfang werden neu erstellt	Juni 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Die Stellenbeschreibung wird überarbeitet	Ab Beschluss

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Der Spracherwerb ist für Neuzugewanderte Menschen essentiell für das Selfempowerment und damit für die Partizipation. Es ist sehr wichtig, dass der zügige Zugang zu den entsprechenden Angeboten sichergestellt wird.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Maßnahmen)

- Maßnahme zu Sprachkursen mit Kinderbetreuung

Titel der Maßnahme	Kinderbetreuung bei Sprachkursen
Nummer	H4_1.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Ziel ist, dass eine Kinderbetreuung während ausgewählter Sprachkurse zu Verfügung gestellt wird. So wird sichergestellt, dass die Angebote auch zu den Bedarfen der neuzugewanderten Frauen, besonders alleinerziehenden, passen. Der tatsächliche Bedarf an solchen Angeboten wird von der Sachbearbeitung Bildungsangebote (2301) nach der Aufstockung des Stundenumfangs ermittelt. Das Konzept dazu muss im Rahmen der zu schaffenden Personalkapazitäten (siehe Maßnahme H4_1.1 Koordination Bildungsangebote Spracherwerb) erarbeitet und eine entsprechende Beschlussvorlage erarbeitet werden. Folgende Fragen sind zu klären: • Wo soll die Betreuung angeboten werden? • Kann eine Kooperation unter den Sprachschulen stattfinden? • Kann die Betreuungskraft BAMF bezahlt werden? • Kann der Bedarf an Plätzen mit Kita-Plätzen gedeckt werden? • Wie hoch wäre der Bedarf? Wie viele Kinder müssten betreut werden? • Gibt es Zahlen beim Kita Tipp für eine Übersicht: wie viele Kinder von Eltern, die einen Integrationskurs anstreben, haben noch keinen Kitaplatz?
Begründung	Besonders Frauen sind häufig davon betroffen, dass sie aufgrund fehlender Kinderbetreuung nicht am Sprachkurs teilnehmen können. Ihr Integrationsprozess wird dadurch verzögert und die Teilhabechancen verringert.
Zielgruppe/ Beteiligte	Erziehende mit kleinen Kindern ohne regulären Betreuungsplatz
Priorität (Bitte ankreuzen.)	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Hohe Priorität aufgrund der Dringlichkeit für die Kursteilnehmenden
Zuständigkeiten	FB 23/ 2301
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit den Sprachkursträgern und ggf. Familienzentren wird angestrebt

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
++1 (vollständig umgesetzt)	Kurse mit Betreuungsangebot durchführen	Bis Dezember 2026
+1	Angebot bereitstellen (Betreuungskraft organisieren, Raum finden, etc.)	Juli 2026
0 (in der Umsetzung)	Beschlussvorlage	Januar 26
-1	Angebot konzeptionieren	November 2025
--1 (nicht umgesetzt)	Bedarf ermitteln	September 2025

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Der Spracherwerb ist für Neuzugewanderte Menschen essentiell für das Selfempowerment und damit für die Partizipation. Besonders Frauen sind häufig benachteiligt, da sie immer noch hauptsächlich für Care-Arbeit Verantwortung tragen. Das führt für migrantisch Personen zu einer doppelten Diskriminierung.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Maßnahmen)

Die Bedarfsermittlung sowie Konzeption und Umsetzung soll von der Personalstelle durchgeführt werden, die mit der Maßnahme H4_1.1 Koordination Bildungsangebote Spracherwerb geschaffen wird. Nur umsetzbar wenn Maßnahme H4_1.1 realisiert wird. Der Arbeitsaufwand kann nicht im Rahmen des aktuellen Stundenumfangs geleistet werden.

Titel der Maßnahme	Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen
Nummer	H4_1.3
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen. Bildungschancen werden für besonders marginalisierte Gruppen erhöht.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☒ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Es werden Anreize geschaffen, damit Lehrkräfte sich häufiger dafür entscheiden, einen Alphabetisierungskurs anzubieten. Dazu muss von der Sachbearbeitung Bildungskoordination (Maßnahme H4_1.1) ein Konzept entwickelt werden.
Begründung	*(hier ist zahlenmäßiger Nachweis erforderlich, inkl. Quellen, nachvollziehbare Begründung)* Alphabetisierungskurse werden häufig nicht angeboten, da sie für die Lehrkräfte einen hohen Aufwand darstellen. Die Vergütung ist nicht besser als bei anderen Kursen, die weniger Aufwand darstellen. Da allgemeiner Mangel an Lehrkräften besteht, können die Lehrkräfte frei wählen, welche Kurse sie anbieten wollen. Die Wartelisten für die Alphabetisierungskurse existieren bei der BBAG und dem Urania Schulhaus. Die Verzögerung der Teilnahme an den notwendigen Kursformaten ist besonders tragisch, da der Integrationsprozess bei dieser Personengruppe ohnehin am längsten dauert. Das Analphabetentum trägt dann zu einer noch schlimmeren Stigmatisierung und Ausschluss aus vielen gesellschaftlichen Sphären bei.
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Neuzugewanderten, die Sprache ab der Alphabetisierung erlernen. • Betroffene von primärem Analphabetismus, also Menschen, die nie oder nur kurz eine Schule besucht haben und auch in ihrer Muttersprache nicht lesen und schreiben können. • Zweitschriftlernende, die nur in ihrer Muttersprache lesen und schreiben können, jedoch nie eine Fremdsprache gelernt haben. Träger der Spracherwerbsangebote
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität

Zuständigkeiten	FB 23 (2301) für die Entwicklung des Konzeptes
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	VHS, BAMF Alle Sprachkursträger in Potsdam
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Umsetzung: Deckung des Bedarfes an Alphabetisierungskursen	Bis Juli 2027, fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Erhebung des Bedarfes, Erarbeitung eines Konzeptes zur Umsetzung der Maßnahme, inkl. Beschlussvorlage	Juli 2026
-1 (nicht umgesetzt)	Start der Koordination durch die Sachbearbeitung Bildungskoordination	Juli 2025

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Sprachförderung und Qualifizierung in Deutsch als Zweitsprache ist ein unerlässlicher Schritt im Integrationsprozess und fördert Teilhabe auf allen Ebenen und in allen Sphären. Außerdem erhöht die sprachliche Befähigung die Selbstbestimmung und Unabhängigkeit. Besonders Menschen, die von Rassismus und Sexismus betroffen sind müssen die bestmöglichen Chancen auf diese Qualifikation erhalten, um ihre Handlungsspielräumen bestmöglich zu nutzen.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Nur umsetzbar wenn Maßnahme H4_1.1 realisiert wird. Der Arbeitsaufwand kann nicht im Rahmen des aktuellen Stundenumfangs geleistet werden.

Titel der Maßnahme	Ausweitung der Integrationsschulsozialarbeit an Potsdamer Schulen in öffentlicher Trägerschaft
Nummer	H4_2.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt.

Zuordnung Handlungsfeld *(Bitte auswählen.)*

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Integrationsschulsozialarbeit (ISSA) bildet als Teilkonzept des Handlungskonzeptes Schulsozialarbeit eine Erweiterung sozialer Arbeit an Schulen um integrationsspezifische Angebote. Zur weiteren Umsetzung des Konzeptes sollen: • vier Schulen mit Integrationsschulsozialarbeit versorgt werden: Diese Standorte weisen einen überdurchschnittlichen Anteil an Schulpflichtigen mit Migrationshintergrund auf bzw. erfüllen eine herausgehobene, herausforderungsvolle Funktion bei der Beschulung im Migrationsbereich in der Potsdamer Schullandschaft. • zwei mobile Unterstützungs- und Beratungsstellen Integrationsschulsozialarbeit (Primarstufe/weiterführende Schulen) eingerichtet werden: Die mobilen Stellen werden an Schulen ohne Integrationsschulsozialarbeit eingesetzt, die aufgrund der Fallzahlen, der Beschulung von Vorbereitungsgruppen und fehlender Infrastruktur im Umfeld einen signifikanten Bedarf an Unterstützung im Integrationsbereich haben. Mit einer mobilen ISSA kann auf die dynamischen Zuwanderungsentwicklungen flexibler reagiert werden.
Begründung	Mit dem Angebot der Integrationsschulsozialarbeit reagiert die LHP auf den seit 2015 deutlich gestiegenen Bedarf an Integrationsförderung an Potsdamer Schulen. Der Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund an Schulen liegt bei über 13%, an Schwerpunktschulen sind Anteile von 50% und mehr zu verzeichnen. Mit dieser Entwicklung besteht im Schulsystem ein hoher Bedarf an Integrationsangeboten, der nicht mehr im Rahmen bestehender Angebote der Jugendhilfe gedeckt werden kann. Diese Bedarfe werden kurz- und mittelfristig noch zunehmen aufgrund des weiteren Anstieges von geflüchteten Familien aus den Krisenregionen, einer absehbaren, längeren Aufenthaltsdauer ukrainischer Familien, zusätzlichen Herausforderungen durch migrationssensiblen Kinderschutz, Trauma- und Konfliktbearbeitung und den Bedarfen in der aufsteigenden Bildungsbiographie: Übergang Kita-Grundschule, Klassenstufenwechsel, Ü7-Verfahren und Schulabschlussorientierung. Gesetzliche Grundlagen für den kommunalen Integrationsauftrag junger Menschen bilden insbesondere das SGB VIII, **§§ 1, 10a, 13 und 13a.**
Zielgruppe/	Zur Zielgruppe von Integrationsschulsozialarbeit gehören:

<table>
<tr><td>Beteiligte</td><td colspan="3">

Kinder an Schulen und Sorgeberechtigte mit Migrationsgeschichte
die gesamte Schulgemeinschaft am Standort
Schulleitungen, Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal
Schulsozialarbeit, Hortfachkräfte
Fachkräfte der Jugend- und Sozialhilfe, Fachkräfte mit Lebensweltbezug zu Kindern in Schulen, Beratungsdienste, freie Träger der Jugendhilfe, Sprachmittelnde, migrantische Organisationen, Schulprojektpartenschaften, Fachkräfte in Gemeinschaftsunterkünften

</td></tr>
<tr><td>Priorität</td><td>☒1 = höchste Priorität</td><td>☐2 = hohe Priorität</td><td>☐3 = mittlere Priorität</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund aus einkommensarmen Familien gehören zur Gruppe mit einem hohem Bedarf an Unterstützungsstrukturen. Zugleich wirkt der Anstieg fremdenfeindlicher Entwicklungen auch in den Ort Schule hinein, mit dem sich die Schulgemeinschaft auseinandersetzen muss. Die Unterstützung junger Menschen und der Schulen im Integrationsbereich wird in den kommenden Jahren entscheidend für Chancengerechtigkeit und die Förderung einer offenen Stadtgesellschaft sein.</td></tr>
<tr><td>Zuständigkeiten</td><td colspan="3">FB 23 / AG Strategie, Bildung und Jugendhilfe</td></tr>
<tr><td>Anzustrebende unterstützende Kooperationen</td><td colspan="3">Das Angebot wird durch die Träger der Schulsozialarbeit in Potsdam und in Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt Brandenburg an der Havel umgesetzt.</td></tr>
<tr><td>Finanzielle Auswirkungen</td><td colspan="3">Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel,
Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB23 - 2301

<table>
<tr><th colspan="5">Gesamtkosten: weitere Umsetzung des Konzeptes zur Integrationsschulsozialarbeit</th></tr>
<tr><th></th><th>2025</th><th>2026</th><th>2027</th><th>2028</th></tr>
<tr><td>Schule 1 (0,8 VZÄ)</td><td>66.919 €</td><td>68.592 €</td><td>70.307 €</td><td>72.065 €</td></tr>
<tr><td>Schule 2 (0,8 VZÄ)</td><td>66.919 €</td><td>68.592 €</td><td>70.307 €</td><td>72.065 €</td></tr>
<tr><td>mobile ISSA - Primarbereich (1 VZÄ)</td><td></td><td>85.287 €</td><td>87.419 €</td><td>89.605 €</td></tr>
<tr><td>mobile ISSA - weiterf. Bereich (1 VZÄ)</td><td></td><td>85.287 €</td><td>87.419 €</td><td>89.605 €</td></tr>
<tr><td>Schule 3 (0,8 VZÄ)</td><td></td><td></td><td>70.307 €</td><td>72.065 €</td></tr>
<tr><td>Schule 4 (0,8 VZÄ)</td><td></td><td></td><td></td><td>72.065 €</td></tr>
<tr><td>geplante Landesförderung</td><td>72.440 €</td><td>72.440 €</td><td>72.440 €</td><td>72.440 €</td></tr>
<tr><td>GESAMTKOSTEN-LHP</td><td>61.399 €</td><td>235.319 €</td><td>313.321 €</td><td>395.030 €</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Bewilligung aller geplanten Stellen	Bis Dezember 2027
0 (in der Umsetzung)	Bewilligung von vier Stellen	Januar 2026
-1 (nicht umgesetzt)	HH Anmeldung erfolgt	März 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die Prävention von Fremdenfeindlichkeit und Unterstützung bei auftretenden, rassistischen Verhalten und Konflikten sind Bestandteil der Kernleistungen von Integrationsschulsozialarbeit, ebenso wie die Beratung und Unterstützung der Zielgruppen zu gendersensiblen und partizipativen Themen und Strukturen.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Kooperation zwischen Schulsozialarbeit und MSOs
Nummer	H4_2.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt. 2. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 3. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☒ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Die Schulsozialarbeitenden und Migrantenselbstorganisationen gehen in den Austausch zu verschiedenen Thematiken, die migrantisierte Kinder und Jugendliche an Potsdams Schule betreffen. Die Träger der Schulsozialarbeit (insbesondere der Integrationsschulsozialarbeit ISA) kommen regelmäßig durch die Koordination des Fachbereiches 23 zusammen. Zu einem Treffen sollen Vertretungenvon MSO eingeladen werden.
Begründung	Die Communities beschäftigen sich mit dem Thema Rassismus. Auch Kinder und Jugendliche erleben Rassismus in der Schule und dem schulischen Umfeld. Die Migrantenselbstorganisationen sind Ansprechpersonen für betroffene Personen. Über diese Erfahrungen sollen sich die MSO mit Schulsozialarbeitenden austauschen, um Lösungsansätze zu erarbeiten.
Zielgruppe/ Beteiligte	PAWLO Masoso e.V. Refugees emancipation e.V. Migrantenbeirat FEM e.V. ICDI e.V. Weitere MSO Träger der Schulsozialarbeit: Paragraph 13 Stiftung SPI Beauftragte für Migration und Integration
Priorität	☐1 = höchste Priorität / ☒2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Anstoß für Folgemaßnahmen, Projekte, notwendige Interventionen
Zuständigkeiten	*FB 23*

Anzustrebende unterstützende Kooperationen	*FB23 mit ISA Trägern und MSOs*
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr, Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH 2025 durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Es resultieren Absprachen und gemeinsame Vorhaben aus dem Treffen und werden umgesetzt (nach Termin zu konkretisieren).	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Ein gemeinsames Treffen hat stattgefunden	Dezember 2023
-1 (nicht umgesetzt)	Einladung geht raus	März 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)
Diese Maßnahme soll einen Beitrag zur Bekämpfung von Rassismus und Stärkung von Empowerment leisten.
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Maßnahmenkatalog Integrationskonzept 2024-2028

Titel der Maßnahme	Implementierung des Sprach- und Elternbildungsprogrammes Griffbereit/Rucksack-Kita/ Rucksack Grundschule“ in der LH Potsdam
Zuordnung zu folgendem Ziel	Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse im frühkindlichen Entwicklungs- und Betreuungsbereich und an Grundschulen werden unterstützt.

Zuordnung Handlungsfeld *(Bitte auswählen.)*

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme

In der LHP werden die vor 26 Jahren in Deutschland eingeführten Sprach- und Elternbildungsprogramme Griffbereit/Rucksack eingeführt. Die vorgesehenen Standorte verzeichnen einen überdurchschnittlichen Anteil an mehrsprachig aufwachsenden Kindern mit Migrationsgeschichte und Sprachförderbedarf.

Griffbereit/Rucksack sind erfolgreich evaluierte Bildungsprogramm für mehrsprachig aufwachsende Kinder. Gefördert wird:

- die Sprachkompetenz von Kindern in einem ganzheitlichen Konzept, bei dem Sprachförderung in Institutionen mit der familiären Sprachbildung parallelisiert werden und Mehrsprachigkeit als Ressource betrachtet wird
- die Erziehungskompetenz von Eltern und die Übernahme von Mitverantwortung der Eltern im Bildungsbereich
- die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und den Aus- und Aufbau von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften zwischen Familien und Bildungseinrichtungen

Die Umsetzung erfolgt in Elterngruppen, die sich 9 Monate lang wöchentlich unter Leitung von qualifizierten Elternbegleitungen treffen und mit Sprachfördermaterialien arbeiten. Die Gruppe ist immer an eine Kita, Grundschule o.a. Institutionen angebunden. Die Fachkräfte der Einrichtungen und die Elterngruppe koordinieren ihre Bildungsarbeit unter Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit.

Begründung

Nicht gelingende Bildungsprozesse haben gravierende Auswirkungen auf die Chancen einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben und sind mit hohen gesellschaftlichen und finanziellen Kosten verbunden. Sprache ist dafür eine Schlüsselkompetenz. In der LHP besteht hier ein erheblicher Handlungsbedarf im frühkindlichen und Grundschulbereich. An den Grundschulen fielen im Jahr 2022 15% aller Kindern an Schulen unter den Geltungsbereich der Eingliederungsschulruhensverordnung. Dies sind Kinder und Jugendliche deren Muttersprache nicht Deutsch ist und die über keine (hinreichenden) Deutschkenntnisse verfügen, um am Regelunterricht mit Erfolg teilnehmen zu können. Zugleich ist zu wenig anerkannt, welche Bereicherung Mehrsprachigkeit für die Gesellschaft und Wirtschaft ist. Neben der Förderung der Sprachentwicklung im Zusammenwirken von familiärer und institutioneller Förderung ist das Programm zugleich ein präventives Angebot der Familienbildung nach §16 SGB VIII.

Zielgruppe/ Beteiligte

- Kinder mit Migrationsgeschichte von 0-12 Jahren und deren Sorgeberechtigte
- Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, Familienzentren/Mehrgenerationen u.a. sowie Schulleitungen und Lehrkräfte in der Primarstufe

Priorität

☒1 = höchste Priorität | ☐2 = hohe Priorität | ☐3 = mittlere Priorität

Sprachkenntnisse sind die Grundlage für erfolgreiche Bildungsbiographien. Nicht

(Bitte ankreuzen.)	gelingende Bildungsprozesse sind für die Kommune mit hohen gesellschaftlichen und finanziellen Kosten verbunden.
Zuständigkeiten	GB2, Fachbereich 23 Kinder, Jugend und Familie
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperationen für die Implementierung sind: • Träger von Angeboten nach §24 SGBVIII • Grundschulen • Staatliches Schulamt Brandenburg an der Havel • Familienzentren • Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie Brandenburg - RAA Brandenburg e.V.
Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr 2025-2029 Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH durch: 234/2301

Kosten Sprach- und Elternbildungsprogramm Griffbereit/Rucksack				
	2025	2026	2027	2028
5 Rucksackgruppen	45.775 €	45.775 €		
10 Rucksackgruppen			91.555 €	91.555 €

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (mehr als erwartet	Das Programm wurde an zehn Standorten etabliert.	Bis 2027
0 (erwartetes Ergebnis)	Das Programm wurde an 5 bis 8 Standorten etabliert.	Bis 2027
-1 (weniger als erwartet)	Das Programm wurde an weniger als fünf Standorten etabliert.	Bis 2027

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die institutionelle Anbindung des Programmes Griffbereit/Rucksack an Kindertageseinrichtungen, Schulen, Familienzentren fördert die Diversitätsorientierung und migrationsgesellschaftliche Öffnung sowie das Verständnis von Mehrsprachigkeit als Ressource in den Bildungs- und Betreuungsinstitutionen.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Etablierung von Sozialarbeit in Kitas
Nummer	H4_3.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Chancengleichheit und Teilhabe werden ab dem Kita-Alter gefördert, um Diskriminierung abzubauen.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☒ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Kindertagesstätten, die in Sozialräumen mit benachteiligenden Lebenslagen (u.a. mit hohem (mehr als 40%) Anteil an migrantischen Familien und Alleinerziehenden, niedrigem Sozialstatus, hoher Arbeitslosigkeit) liegen, erhalten jeweils eine S sozialarbeitende Fachkraft. Die Aufgaben von Kitasozialarbeit werden in Form einer Handlungsrichtlinie in 2024 durch die Verwaltung unter Einbeziehung der freien Träger der Kindertageseinrichtungen erarbeitet und sind bindend. Ab 2025 werden jährlich auf Antrag fünf Einrichtungen mit einer Stelle für Kitasozialarbeit ausgestattet.
Begründung	Die Bedarfe von Familien mit und ohne Migrationshintergrund sind sehr vielfältig und häufig nicht durch die pädagogischen Fachkräfte bzw. durch die Leitenden zu leisten ohne dass die pädagogische Arbeit in den Gruppen reduziert wird. Kitasozialarbeit unterstützt beratend, begleitend und durch zum Beispiel Kollegiale Fachberatung im Kitaalltag sowie bei der Elternarbeit. Somit wird ein Beitrag zu gelingenden Bildungs- und Erwerbsbiographien geleistet und gesellschaftliche und politische Partizipation begünstigt.
Zielgruppe/ Beteiligte	Kinder in Kindertageseinrichtungen und deren Eltern Pädagogische Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen Mitarbeitende der LHP
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Die Maßnahme leistet aufgrund der Niedrigschwelligkeit und als Angebot vor Ort einen Beitrag zur Armutsbekämpfung. Somit werden gleichwertige Bildungschancen befördert und damit die gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation von armutsgefährdeten Kindern und Familien unterstützt.
Zuständigkeiten	GB2/FB23
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	GB3/FB38 Freie Träger der Kindertageseinrichtungen

Finanzielle Auswirkungen	Budget pro Jahr 285.000€ (fünf Vollzeitstellen, S12 TVÖD, Mittelwert von Stufe 3-4: 57.000€) unbefristete Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: GB2

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+++1(vollständig umgesetzt)	Fünf Kindertageseinrichtungen verfügen ab 2025 über eine Fachkraft der Sozialen Arbeit	2. Quartal 2025
++1	Beteiligung der Gremien und SVV Beschluss ist erfolgt	2. Quartal 2025
+1	Konzept für Kitasozialarbeit wurde unter Beteiligung der freien Träger bis Ende 2024 erarbeitet	4. Quartal 2024
0 (in der Umsetzung)	Gründung einer Projektgruppe für die Erarbeitung des Konzeptes für Kitasozialarbeit erfolgt im 2. Quartal 2024	2. Quartal 2024
-1	Interne Vorbereitung zur Gründung einer Projektgruppe wurde vorgenommen	1. Quartal 2024
--1	Anmeldung der notwendigen finanziellen Mittel für die fünf Stellen für Kitasozialarbeit konnte erfolgen	2. Quartal 2024
---1 (nicht umgesetzt)	Finanzielle Mittel für die fünf Stellen Kitasozialarbeit wurden im Haushalt 2025 abgewogen, priorisiert und berücksichtigt	3. Quartal 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die Maßnahme leistet einen elementaren Beitrag für die Bekämpfung von Armutslagen und hat das Potential, gesamtgesellschaftlich Chancengerechtigkeit und Partizipation zu erhöhen, indem niedrigschwellige Unterstützungsleistungen in Kindertageseinrichtungen verortet werden.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Die Effekte dieser Maßnahme sind als Vorbereitung für den Schuleintritt zu verstehen. Sie leistet also ebenfalls Beitrag im Bereich der Ziele, die für den Bereich Schule in diesem Konzept formuliert sind.

Titel der Maßnahme	Qualifizierung von Fachkräften für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kindertagesstätten
Nummer	H4_3.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Chancengleichheit und Teilhabe werden ab dem Kita-Alter gefördert, um Diskriminierung abzubauen.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Gemeinsam mit bereits vorhandenen Fachkräften in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften (u.a. OSZ, FH Potsdam) wird ein Curriculum entwickelt, dass die pädagogischen Fachkräfte in die Lage versetzt, die Bedarfe der Kinder zu erkennen, entsprechende unterstützende Maßnahmen abzuleiten und in der Zusammenarbeit mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten die förderlichen Grundlagen für die Entwicklung der Kinder zu gestalten. • Entwicklung eines modularen Fortbildungskonzeptes zur Fachkraft für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kitas mit verschiedenen Bildungsträgern (Jugendamt federführend) • Qualifizierung der Integrationsfachkräfte (inkl. Jährlicher Auffrischungen und Anpassung der Vergütung für die zusätzliche Qualifikation und die zusätzlichen Aufgaben) • Multiplikationssystem aufbauen (Integrationsfachkräfte beraten und begleiten in ihren Einrichtungen, stellen neue Methoden vor, unterstützen die Entwicklung der Haltungen der pädagogischen Fachkräfte) • Etablierung eines Netzwerkes zum fachlichen Austausch qualifizierter Fachkräfte
Begründung	Die vielfältigen Bedarfslagen der Kinder in den Kindertageseinrichtungen, oftmals ausgelöst u.a. durch Armut, niedrigem Sozialstatus oder alleinerziehenden Eltern, stellen die pädagogischen Fachkräfte vor multiple Herausforderungen. Um die Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit der Kinder zu fördern, bedarf es multiprofessioneller Team in den Kindertageseinrichtungen. Die Fachkraft für Inklusions- und Integrationspädagogik unterstützt die Elternzusammenarbeit, den Abbau von Diskriminierung und erweitert die interkulturellen und Diversity-Kompetenzen in den Einrichtungen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Pädagogische Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen Eltern und ihre Kinder in Kita und Hort
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Mit dieser Qualifizierung wird ein aktiver Beitrag zur Schaffung von multiprofessionellen Teams in den Kindertageseinrichtungen geleistet. Somit erhalten die Kinder gleichwertige Chancen in der Bildung.

Zuständigkeiten	GB2/FB23
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Bildungsträger Träger der Kitas Fachberatung durch externe Beteiligte / interne Kitaberatung
Finanzelle Auswirkungen	Budget pro Jahr 15.000 Euro für 5 Jahre Gesamtlaufzeit Nach drei Jahren externe Evaluation der Maßnahme 5.000 Euro Externe Moderation der Projektgruppe in 2024 für 3.000 Euro Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel aus FB 23 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB23

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+++1 (vollständig umgesetzt)	15 Fachkräfte nehmen an der Qualifizierung teil und werden ab 1.1.2026 in ihren Einrichtungen wirksam	2025
++1	Die Ausbildung beginnt 2025 und dauert max. zehn Monate	1. Quartal 2025
+1	Das Curriculum ist entstanden, eine Bildungseinrichtung wird mit der Umsetzung betraut, die interessierten Teilnehmende sind identifiziert.	4. Quartal 2024
0 (in der Umsetzung)	Projektgruppe für die Erarbeitung eines Curriculums hat sich im 1. Quartal 2024 gefunden	1. Quartal 2024
-1	Anerkennung der Qualifizierung durch das MBJS	2. Quartal 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Finanziellen Mittel werden im Haushalt 2025 eingeplant, abgewogen und priorisiert	3. Quartal 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die Maßnahme leistet einen elementaren Beitrag zum Abbau von Diskriminierung und Stigmatisierung und hat das Potential, gesamtgesellschaftliche Vorurteile abzubauen und Bildungsgerechtigkeit zu erhöhen, indem die qualifizierten Fachkräfte die Bedarfe der Kinder frühzeitig erkennen und proaktiv unterstützen.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Die Effekte dieser Maßnahme sind als Vorbereitung für den Schuleintritt zu verstehen. Sie leistet also ebenfalls Beitrag im Bereich der Ziele, die für den Bereich Schule in diesem Konzept formuliert sind.

Titel der Maßnahme	Safer Space in Bibliotheken für Menschen mit Rassismuserfahrungen
Nummer	H4_4.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 2. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. 3. In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☒ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Angestrebt wird eine Kooperation zwischen der Stadt- und Landesbibliothek, der Beauftragten für Migration und Integration und migrantischen Organisationen in Potsdam. Dies kann in verschiedenen Formaten stattfinden, beispielsweise: • Themeninsel im Februar unter dem Motto des BLACK HISTORFY MONTHs, um auf seine Bedeutung besonders für die Schwarzen Communities und von Rassismus betroffen Menschen, aufmerksam zu machen • Formate in den Wochen gegen Rassismus im März • Formate in den interkulturellen Wochen im September • Realisierung von Anschaffungswünschen, die von den migrantischen Communities zusammengetragen werden
Begründung	Die Repräsentation von migrantisierten und von Rassismus betroffenen Menschen in Bildungsräumen (wie der Bibliothek) sowie sichere Lern- und Bildungsorte spielen im Handlungsfeld BILDUNG eine zentrale Rolle.
Zielgruppe/ Beteiligte	Bibliotheken Menschen mit Rassismuserfahrungen Potsdamer Stadtgesellschaft
Priorität	☐1 = höchste Priorität ☒2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	FB 27, 904
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Migrantenselbstorganisationen in Potsdam

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Etablierung weiterer Formate	fortlaufend
	Durchführung einer ersten Veranstaltung	Bis Dezember 2024
0 (in der Umsetzung)	Erarbeitung konkreter Vorhaben	Bis Juli 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Auftakttreffen für die Planung (904)	Quartal 1 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Sichtbarkeit von Migration und Thematisierung von Rassismus führen zu Empowerment und mehr Partizipation sowie langfristig zu einer sicheren Gesellschaft für alle Menschen.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Kooperation zwischen MSO und dem Potsdam Museum
Nummer	H4_4.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	4. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 5. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. 6. In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☒ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Angestrebt wird eine Kooperation zwischen dem Potsdam Museum, der Beauftragten für Migration und Integration und migrantischen Organisationen in Potsdam. Dies kann in verschiedenen Formaten stattfinden, beispielsweise: • Kooperation zu Formaten im Ausstellungsprogramm des Potsdam-Museums • Kooperation mit dem Migrantenbeirat zur jährlichen Ausstellung HeimArt während der Interkulturellen Wochen
Begründung	Die Repräsentation von migrantisierten und von Rassismus betroffenen Menschen in Bildungsräumen (wie dem Potsdam Museum) sowie sichere Lern- und Bildungsorte spielen im Handlungsfeld BILDUNG eine zentrale Rolle. Migration prägt Potsdam als Stadt und wird daher bereits im Potsdam Museum thematisiert. Menschen mit Migrationshintergrund sollen als Zielgruppe für das Potsdam Museum erschlossen werden, das Potsdam Museum soll ein Ort für ALLE sein.
Zielgruppe/ Beteiligte	Potsdam Museum Menschen mit Rassismuserfahrungen Potsdamer Stadtgesellschaft
Priorität (Bitte ankreuzen.)	☐1 = höchste Priorität | ☒2 = hohe Priorität | ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Bereich 241 Potsdam Museum, 904
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Migrantenselbstorganisationen in Potsdam
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Durchführung einer ersten Veranstaltung	Bis Dezember 2025
0 (in der Umsetzung)	Erarbeitung konkreter Vorhaben	Bis Oktober 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Auftakttreffen für die Planung (904)	Quartal 2 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Sichtbarkeit von Migration und Thematisierung von Rassismus führen zu Empowerment und mehr Partizipation sowie langfristig zu einer sicheren Gesellschaft für alle Menschen.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Empowerment-Zentrum
Nummer	H4_4.3
Zuordnung zu folgendem Ziel	7. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 8. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. 9. In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☒ Bildung ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☒ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Angestrebt wird, das in Potsdam ein Empowerment-Zentrum entsteht. Zu diesem Zweck soll mit verschiedenen Beteiligte beraten werden, welche Schritte dazu notwendig sind. • Wo konnte das Zentrum entstehen? • Welche Mittel sind dafür notwendig und welche Fördermittel gibt es? • Wie kann die Landeshauptstadt Potsdam dabei unterstützen? Diese Frage werden im Austausch zwischen MSO und der Verwaltungsspitze besprochen.
Begründung	Der Bedarf nach einem selbstorganisierten Ort für • Empowerment-Arbeit, • Anti-Rassismus-Arbeit, • Beratung und Unterstützung Wir von Migrantenselbstorganisationen immer wieder thematisiert.
Zielgruppe/ Beteiligte	Migrantenselbstorganisationen Migrantische Communities Beauftragte für Migration und Integration Verwaltungsspitze der LHP
Priorität	☐1 = höchste Priorität / ☒2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904 lädt ein, Teilnahme GB2, GB3, OBM
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Migrantenselbstorganisationen in Potsdam

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Nachhalten erster Absprachen für eine mögliche Kooperation	Bis Juni 2025
0 (in der Umsetzung)	Auftakttreffen findet statt (904, GB2, GB3, OBM)	Bis Dezember 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Auftakttreffen wird einberufen	Bis Oktober 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Sichtbarkeit von Migration und Thematisierung von Rassismus führen zu Empowerment und mehr Partizipation sowie langfristig zu einer sicheren Gesellschaft für alle Menschen. Selbstorganisierte Räume fördern diese Prozesse.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Förderung der Integrationsarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit
Nummer	H4_5.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	1. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 2. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. 3. Förderung der individuellen und gruppenbezogenen sozialen Integration
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☒ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☐ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Die Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit (Kinder- und Jugendklubs) entwickeln und bauen Angebote in der integrationsspezifischen Kinder- und Jugendarbeit aus – in den folgenden Handlungsfeldern: ○ Soziale Teilhabe und soziale Integration (z.B. gruppenintegrierende, interkulturelle Angebote, Erschließung des sozialen und regionalen Raumes, Freizeitangebote) ○ Demokratieförderung und Prävention von Fremdenfeindlichkeit ○ Bildung (z.B. Nachhilfe, Sprachkurse, soziokulturelle Bildung) ○ Diversität in der Personalentwicklung: Beschäftigung, Einbindung von Jugendlichen/ (jungen) Erwachsenen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung – Entwicklung von Berufsperspektiven
Begründung	Die Angebote der Kinder- und Jugendklubs in der LH Potsdam werden in hohem Maße durch junge Menschen mit Migrationshintergrund als wichtigen Ort der Freizeitgestaltung und für nonformale Bildung genutzt. Der Anteil reicht von 30% bis 70%. Die Klubs erfüllen damit eine zentrale außerschulische Integrationsfunktion. Eine integrative Kinder- und Jugendarbeit bedarf spezifischer und gezielter Angebote, die nicht allein im Rahmen der offenen Angebote umgesetzt werden können, zum Beispiel integrierende Gruppenangebote, Bildungsangebote oder die Einbindung junger Menschen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung.
Zielgruppe/ Beteiligte	○ Zielgruppe: junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und deren Sorgeberechtigte ○ Beteiligte: Netzwerk- und Kooperationspartner der Kinder- und Jugendklubs (z.B. Freizeit-einrichtungen, Schulsozialarbeit, Migrantenselbsthilfeorganisationen, Beratungsstellen)

Priorität	☒1 = höchste Priorität	☐2 = hohe Priorität	☐3 = mittlere Priorität
	Die Förderung junger Menschen im Integrationsbereich sowie die Prävention von Fremdenfeindlichkeit wird in den kommenden Jahren entscheidend für gelingende Sozialisationsprozesse junger Menschen und die Entwicklung der LHP als offene, interkulturelle Stadt sein.		
Zuständigkeiten	FB 23 / AG Strategie, Bildung und Jugendhilfe		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen			
Finanzelle Auswirkungen	Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB23 - 2301 <u>Integrationsspezifisches Sach-, Personal- und Honorarkostenbudget</u>: 2025: 60.000 Euro 2026: 60.000 Euro 2027: 60.000 Euro 2028: 60.000 Euro		

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Budget wird von 90% der Kinder- und Jugendklubs genutzt	Bis Dezember 2025
0 (in der Umsetzung)	Das Budget wird von 66% aller Kinder- und Jugendklubs genutzt.	Januar 2025
-1 (nicht umgesetzt)	HH Anmeldung erfolgt	März 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die Maßnahme fördert durch die inhaltliche Säule „Demokratie und Prävention von Fremdenfeindlichkeit“ und die integrativ ausgerichteten Angebote für junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund antirassistische Werte und Haltungen. Die offene Kinder- und Jugendarbeit ist grundlegend partizipativ und auf die Förderung von gesellschaftlicher Diversität ausgerichtet.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Förderung der Integrationsarbeit in den Familienzentren
Nummer	H4_5.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Förderung der individuellen und gruppenbezogenen Integration

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung und Empowermen
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☐ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Die Familienzentren bauen ihre Angebote zur Umsetzung integrationsspezifischer Themen aus. Der Einsatz erfolgt in den folgenden Handlungsfeldern: ○ Soziale Teilhabe und soziale Integration (z.B. gruppenintegrierende, interkulturelle Angebote, Erschließung des sozialen und regionalen Raumes, Freizeitangebote) ○ Beratung und Lotsenfunktion zu fachspezifischen Beratungsstellen ○ Sprachförderung (formale und nonformale Angebote, Nutzung von Sprachförderprogrammen) ○ migrationssensible, präventive Familienbildung ○ Diversität in der Personalentwicklung: Beschäftigung, Einbindung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung – Entwicklung von Berufsperspektiv ○ Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen
Begründung	Die Angebote der Familienzentren in der LH Potsdam werden in hohem Maße durch Menschen mit Migrationshintergrund als wichtigen Ort des Austausches, für Beratung und den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse sowie für die Freizeitgestaltung und für nonformale Bildung genutzt. Der Anteil reicht von 30% bis 90%. Die Familienzentren erfüllen damit eine zentrale Integrationsfunktion. Diese Arbeit bedarf spezifischer und gezielter Angebote, und damit die Unterstützung weiterer Akteure, zum Beispiel für Sprachbildung, Bildungsangebote durch Menschen mit interkultureller Kompetenz und ggf. auch Dolmetschende sowie die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung.
Zielgruppe/ Beteiligte	○ Zielgruppe: Familien (Kinder, Jugendliche, Eltern) mit und ohne Migrationshintergrund ○ Beteiligte: Netzwerk Familienzentren und deren Kooperationspartner im Sozialraum (z.B. Freizeiteinrichtungen, Schulsozialarbeit, Migrantenselbsthilfeorganisationen, Beratungsstellen)
Priorität	☐1 = höchste Priorität ☒2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität

	Die Förderung der Familien beim Ankommen in Potsdam und deren Integration sowie die Prävention von Fremdenfeindlichkeit wird in den kommenden Jahren entscheidend für gelingende Sozialisationsprozesse junger Menschen und die Entwicklung der LHP als offene, interkulturelle Stadt sein.
Zuständigkeiten	FB 23 / AG Strategie, Bildung und Jugendhilfe
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	
Finanzelle Auswirkungen	Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB23 Integrationsspezifisches Sach-, Personal- und Honorarkostenbudget: 2025: 30.000 Euro 2026: 30.000 Euro 2027: 30.000 Euro 2028: 30.000 Euro

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Budget wird von allen Familienzentren genutzt und ist ausgelastet.	Ende 2025
0 (in der Umsetzung)	Das Budget wird von der Mehrheit der Familienzentren genutzt und wird ausgelastet.	Ende 2025
-1 (nicht umgesetzt)	Das Budget wurde nicht voll ausgeschöpft.	Ende 2025

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Die Maßnahme fördert durch das Handlungsfeld soziale Integration und Teilhabe die Entwicklung antirassistischer Werte und Haltungen im Quartier. Mit der Einbindung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung der Familienzentren wird ein partizipativer Ansatz verfolgt.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Handlungsfeld 5: Vielfältige Stadtgesellschaft

Oberziel:

Querschnittsziele Antirassismus/Gender/Partizipation

Unterziele und Maßnahmen:

Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.

- Steuerungsgruppe Integration
- Integrationsmonitoring

Migration, Integration und Anti-Rassismus werden als Querschnittsthemen in allen Produkten der LHP verankert. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird abgestrebt.

- Verankerung in allen Konzepten und Leistungen der LHP
- AG Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Implementierung des Sprach- und Elternbildungsprogrammes Griffbereit/Rucksack-Kita/ Rucksack

Die LHP gewährleistet für migrierte Personen zielgruppenspezifische Kommunikation und eine barrierefreie Ansprache. Mit dem Ausbau mehrsprachiger Kommunikationskanäle soll mehr Teilhabe ermöglicht werden.

- Integreat: Pflege der App
- Formulare mehrsprachig zur Verfügung stellen

Die Infrastruktur der Integrationslandschaft wird gestärkt. Besonders migrantische Organisationen werden gefördert.

- Integrationsbudget verfestigen

Die LHP stellt mit den Regeldiensten und dem Integrationskonzept einen Rahmen für gute

- Monitoring der ABH

Titel der Maßnahme	Steuerungsgruppe Integration
Nummer	Q_1.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.

Zuordnung Handlungsfeld *(Bitte auswählen.)*

☒ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung und Empowerment
☒ Wohnen und Unterbringung
☒ Arbeit
☒ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Fortführung der Sitzungen der Steuerungsgruppe Integration
Begründung	Die Steuerungsgruppe besteht aus Fachbereichsleitenden, Fraktionen und einschlägigen NGO-Vertretungen und überwacht die Umsetzung der Maßnahmen des Integrationskonzeptes. Geplant ist eine stetige Überwachung der Umsetzung durch die Fachbereiche und kontinuierliche Evaluation. Daraus ergibt sich eine Steuerungsmöglichkeit durch das Gremium, das in der Federführung der Beauftragten für Migration und Integration liegt. Entscheidende Steuerungselemente sind die Haushalts- bzw. Produktplanung, Verankerung der Integrationsziele in der Stadtentwicklungsplanung, Sozialplanung, Bildungsplanung. Da die Ziele und Handlungsfelder ressortübergreifend wirken, gibt es umfangreiche Schnittstellen, die einer übergreifenden Koordination und Gesamtsteuerung bedürfen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Verwaltung (bisher: 2301, 32, 39, 53, 99, ggf. ausweitbar) Politik NGOs
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Um Steuerung zu gewährleisten
Zuständigkeiten	Einladung erfolgt durch 904
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Ggf. externe Moderation
Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Sitzungen der Steuerungsgruppe 2x jährlich ab Beschluss, regelmäßige Evaluation der Maßnahmen, Reporting in der Steuerungsgruppe über den Stand in der Umsetzung	Ab 2024
	Projektverfügung für die Steuerungsgruppe	
0 (in der Umsetzung)	Beschluss des Integrationskonzeptes	Voraussichtlich März 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Konstituierende Sitzung	April 2023
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Messung der Zielerreichung aller integrationspolitischen Ziele		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Evaluation aller Ziele und Maßnahmen des Integrationskonzeptes		

Titel der Maßnahme	Integrationsmonitoring
Nummer	Q_1.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☒ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	• Regelmäßige Durchführung des Monitorings (alle 3 Jahre) • Veröffentlichung der Ergebnisse • Überprüfung des Indikatorensets • Ggf. Anpassung des Indikatorensets
Begründung	Unsere Stadt hat sich zum Ziel gesetzt, Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe zu betrachten. Die Herausforderung, Integration kontinuierlich voranzutreiben, liegt sowohl in der Verantwortung der Stadtpolitik, der Verwaltung als auch der Stadtgesellschaft. Damit ein erfolgreicher Integrationsprozess nicht vom Zufall abhängt, muss der Erfolg oder auch Misserfolg kommunaler Integrationspolitik feststellbar, nachvollziehbar und bewertbar sein. Das Integrationsmonitoring mit seinen Indikatoren dient als objektive Entscheidungsgrundlage für die Unterstützung eines erfolgreichen kommunalen Integrationsprozesses. Das Monitoring soll qualifiziert abbilden können, wie sich die Zugänge von migrierten Personen zu bestimmten gesellschaftlichen Sphären gestalten, wie real sich Chancengleichheit tatsächlich darstellt und wo migrantisierte Personen von Diskriminierung betroffen sind. Es lässt sich darüber dann ebenfalls abbilden, an welchen Stellen struktureller und institutioneller Rassismus noch besonders tiefgreifend ist und wo Handlungsbedarf besteht. Perspektivisch greifen dann das Monitoring, die Evaluation des Konzeptes und seiner Maßnahmen sowie die Steuerung der Umsetzung zyklisch ineinander.
Zielgruppe/ Beteiligte	Verwaltung und Politik, interessierte Öffentlichkeit
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Um Steuerung zu gewährleisten
Zuständigkeiten	904, 553 Bereich Statistik und Wahlen
Anzustrebende	

unterstützende Kooperationen	*u.a. Orientierung an Empfehlungen der KGSt*
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Veröffentlichung des Monitoringberichtes	2025
0 (in der Umsetzung)	Durchführung des Monitorings (Datenanalyse)	2025
-1 (nicht umgesetzt)	Überarbeitung des Indikatorensets	2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)
Messung der Zielerreichung aller integrationspolitischen Ziele

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Verankerung in allen Konzepten und Leistungen der LHP
Nummer	Q_2.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Migration, Integration und Anti-Rassismus werden als Querschnittsthemen in allen Produkten der LHP verankert. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird abgestrebt.
Zuordnung Handlungsfeld	
☒ Vielfalt in der Verwaltung ☒ Bildung und Empowerment ☒ Wohnen und Unterbringung	☒ Arbeit ☒ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Migration muss in allen Leistungen und Produkten der Landeshauptstadt Potsdam mitgedacht und verankert werden. Das ist vor allem wichtig in den großen Prozessen zur Entwicklung von Konzepten wie der Schulentwicklungsplanung, des Jugendförderplans, des wohnungspolitischen Konzeptes, der kulturpolitischen Strategie und anderen Großvorhaben und Strategieentwicklungen. Die Einbeziehung der Beauftragten für Migration und Integration kann dabei eine Maßnahme sein. Auch die Einbeziehung migrantischen aktiven Personen aus der Zivilgesellschaft oder anderer Beratenden ist denkbar. Die Steuerungsgruppe Integration berichtet bei ihren Treffen zu aktuellen Prozessen und den Möglichkeiten der Einbeziehung.
Begründung	Migration ist Teil der Stadt und Stadtgesellschaft und daher zwingend zu berücksichtigen. Damit einher gehen die Fragestellungen: wie wird Chancengleichheit erreicht, wie kann strukturelle Benachteiligung von migrantisierten Personen entgegengewirkt werden und Integration und Partizipation hergestellt werden.
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Bereiche der Stadtverwaltung Beauftragte für Migration und Integration Steuerungsgruppe Integration
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Steuerungsgruppe Integration, 904
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Alle Bereich der LHP

Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Die Einbeziehung von 904 oder anderen beratenden Beteiligten findet kontinuierlich statt.	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	In der Steuerungsgruppe Integration wird der Punkt regelmäßig aufgerufen.	fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Es findet keine Einbeziehung von 904 oder anderen beratenden Beteiligten statt.	Ab Beschluss

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
Nummer	Q_2.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Migration, Integration und Anti-Rassismus werden als Querschnittsthemen in allen Produkten der LHP verankert. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird abgestrebt.

Zuordnung Handlungsfeld

☒ Vielfalt in der Verwaltung
☒ Bildung und Empowerment
☒ Wohnen und Unterbringung
☒ Arbeit
☒ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Aus der Steuerungsgruppe heraus wird eine AG gebildet, die sich mit der interkulturellen Öffnung der Verwaltung beschäftigt.
Begründung	Eine interkulturelle Öffnung zielt darauf ab, die Verwaltung und die ihr angrenzenden Regeldienste für den Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren, Barrieren abzubauen, Zugänge zu erleichtern und die Kommunikation zu verbessern. Dieser Prozess bedarf einer guten Planung und der Ausstattung mit Ressourcen (Fachkräfte, Beratung, finanzielle Mittel, Zeit).
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Bereiche der Stadtverwaltung
Priorität	☐1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☒3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Steuerungsgruppe Integration, 904
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Externe Begleitung Alle relevanten Verwaltungseinheiten
Finanzelle Auswirkungen	Muss noch recherchiert werden 3 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2027 durch: GB9

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Durchführung des Prozesses (bis 2030)	Ab September 2028
+1	Planung des Prozesses mit Prozessbegleitung	Bis August 2028
	Ausschreibung der erforderlichen Leistungen	Bis Dezember 2027
0 (in der Umsetzung)	Anmeldung, Abwägung und Priorisierung des Prozesses im Haushalt	Bis Dezember 2026
-1	Planung des Vorgehens, Beschreibung des Prozesses (inkl. Begleitung)	Bis August 2026
--1 (nicht umgesetzt)	Gründung der AG	Bis Dezember 2025

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)
Die Maßnahme zielt darauf ab, nachhaltig Zugänge zu erleichtern, Teilhabe zu realisieren, Selbstbestimmung zu stärken und somit struktureller Diskriminierung und den Ausschluss durch Strukturen und Verwaltungshandeln entgegenzuwirken.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Integreat: Pflege der App
Nummer	Maßnahme_Q_3.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die LHP gewährleistet für migrierte Personen zielgruppenspezifische Kommunikation und eine barrierefreie Ansprache. Mit dem Ausbau mehrsprachiger Kommunikationskanäle soll mehr Teilhabe ermöglicht werden.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☒ Bildung und Empowerment ☒ Wohnen und Unterbringung	☒ Arbeit ☒ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Einrichtung einer Stelle zur Betreuung und Pflege der App Integreat Ansiedlung bei 393 Arbeitsmarktintegration Zugewanderter
Begründung	Im Jahr 2022 hat der Bereich Presse und Kommunikation die App Integreat angeschafft. Die App bietet eine Plattform, auf der Informationen mehrsprachig zur Verfügung gestellt werden können. 991 und 904 haben die App zu Beginn bespielt. Später wurden Inhalte aus der gesamten Verwaltung zugearbeitet und eingestellt. Die App hat sich bereits etabliert und muss nun stetig aktualisiert werden. Außerdem muss die Funktion, über aktuelle Themen, Veranstaltungen, etc. zu informieren aktiv genutzt werden. Dies ist aktuell personell nicht leistbar. Die zu schaffende Stelle soll mit folgenden Aufgaben betraut werden: Integreat: Pflege der App (Koordinierung der Redaktionsgruppe aus internen Verwaltungseinheiten und externen Beteiligten, Aktualisierung und Überarbeitung der Inhalte, Aufbereitung der Texte in zielgruppengerechte Texte, aktive Nutzung der „Push-Funktion“) Außerdem kommen die Aufgaben aus der Maßnahme_H3_2.5 (Koordinierung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration) und Q_3.2 (Formulare mehrsprachig zur Verfügung stellen) hinzu.
Zielgruppe/ Beteiligte	Fachkräfte aus Verwaltung und freier Trägerlandschaft, die Inhalte über Integreat kommunizieren Menschen, die Informationen auf unterschiedlichen Sprachen konsumieren müssen
Priorität	☒1 = höchste Priorität ☐2 = hohe Priorität ☐3 = mittlere Priorität Das Potential der App, die bereits angeschafft wurde muss voll ausgeschöpft werden.
Zuständigkeiten	*FB39*
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Mit Betreiber der App, externe Beteiligte, Verwaltungsinternes Redaktionsteam
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget 21.000€ pro Jahr 0,5VZÄ E9c TVÖD-VKA 3 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2026 durch: FB39

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Aufnahme der Arbeit	Quartal 1 2026
+1	Besetzung	Quartal 4 2025
0 (in der Umsetzung)	Ausschreibung	Quartal 3 2025
-1	Bewilligung	Quartal 1 2025
--1 (nicht umgesetzt)	In HH-Aufstellungsverfahren 2025 abwägen und priorisieren	Sommer 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Diese Maßnahme zahlt auf folgende Ziele ein. Es geht im Kern um die Verfügbarkeit und Aufbereitung von Informationen für verschiedene Zielgruppen.

2.4 Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.

2.5 Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen.

2.6 Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt.

3.1 Die Selbstbestimmung von migrierten Personen in Arbeitsmarktintegrationsprozessen wird gefördert. Die Behörden der LHP sind dabei Dienstleisterinnen. Sie erleichtern die Zugänge zum Arbeitsmarkt und steigert die Effizienz ihres Handelns.

3.3 Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Beteiligten verstanden und kultursensibel gestaltet.

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

4.1 Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen. Bildungschancen werden für besonders marginalisierte Gruppen erhöht.

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Verweis auf Maßnahme_H3_2.5 Koordinierung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration und Q_3.2 mehrsprachige Formulare bereitstellen.

Titel der Maßnahme	Mehrsprachige Formulare zur Verfügung stellen
Nummer	Q_3.2
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die LHP gewährleistet für migrierte Personen zielgruppenspezifische Kommunikation und eine barrierefreie Ansprache. Mit dem Ausbau mehrsprachiger Kommunikationskanäle soll mehr Teilhabe ermöglicht werden.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung	☒ Arbeit
☒ Bildung und Empowerment	☒ Vielfältige Stadtgesellschaft
☒ Wohnen und Unterbringung	

Maßnahme	Gängige Antragsformulare und Informationen sollen mehrsprachig zur Verfügung stehen. Für die Umsetzung dieses Vorhabens braucht eine Koordinierungsstelle.
Begründung	Potsdam ist eine Stadt mit sehr internationaler Bevölkerung. Aus verschiedensten Gründen migrieren Menschen aus aller Welt nach Potsdam. Viele migrierte Personen, besonders geflüchtete Menschen, sind von Verwaltungshandeln abhängig. Daher sollen ihnen die Prozesse möglichst transparent dargestellt werden. Mehrsprachige Formulare leisten einen Beitrag zu Autonomität und Selbstwirksamkeit in diesen Prozessen. Ziel ist die Befähigung der Zielgruppe, Anträge stellen zu können und die Prozesse gut zu verstehen. Außerdem wird angestrebt, dass die Effizienz von Antragsverfahren gesteigert wird, wenn Anträge richtig und vollständig eingereicht werden. Damit werden auch die Beratungsstrukturen entlastet.
Zielgruppe/ Beteiligte	Menschen, die keine oder geringe Deutsch-Kenntnisse haben. Verwaltung
Priorität	☐1 = höchste Priorität / ☒2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Zu schaffende Stelle bei FB39 (siehe Maßnahmen H3_2.5 und Q2)
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Alle einschlägigen Verwaltungseinheiten mit Publikumskontakt
Finanzielle Auswirkungen	In Maßnahmen H3_2.5 und Q2 enthalten Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Etablierung der Formulare	Quartal 1 2027
	Übersetzung durchführen lassen	Quartal 4 2026
0 (in der Umsetzung)	Ausschreibung der Übersetzungsleistung	Quartal 3 2026
	Überblick schaffen über alle zu übersetzenden Formulare, Rücksprache mit den Verwaltungseinheiten	Quartal 2 2026
-1 (nicht umgesetzt)	Aufnahme der Arbeit (nach Umsetzung der Maßnahme H3_2.5)	Quartal 1 2026
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Zugang zu Informationen und Selbstwirksamkeit im Umgang mit der Verwaltung führen zu mehr Autonomie und ermöglichen Partizipation.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
In Maßnahmen H3_2.6 und Q_3.1 enthalten		

Titel der Maßnahme	Integrationsbudget sicherstellen
Nummer	Q_4
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Infrastruktur der Integrationslandschaft wird gestärkt. Besonders migrantische Organisationen werden gefördert.
Zuordnung Handlungsfeld	
☐ Vielfalt in der Verwaltung ☐ Bildung und Empowerment ☐ Wohnen und Unterbringung	☐ Arbeit ☒ Vielfältige Stadtgesellschaft
Maßnahme	Die LHP stellt sicher, dass der Eigenanteil des Integrationsbudgets weiter erhalten bleibt, um die Landesförderung abzurufen. Sollte die Landesförderung auslaufen, soll der Eigenanteil weiter für die LHP Förderrichtlinie erhalten bleiben.
Begründung	Das Integrationsbudget ist ein wichtiger Fördertopf für die Förderung integrativer Angebote über die institutionellen Förderungen hinaus. Es sichert die Infrastruktur dezentral in allen Stadtteilen und eine Vielfalt an Projekten und Angeboten. Es bietet vor allem kleinen Organisationen und Migrantenselbstorganisationen, ihre Aktivitäten durchzuführen.
Zielgruppe/ Beteiligte	Gemeinnützige Organisationen in der Integrationsinfrastruktur
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität Die Struktur muss erhalten bleiben, um Angebote zu sichern
Zuständigkeiten	FB39
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Land Brandenburg
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget ca. 300.000€ pro Jahr unbefristete Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☐ nein ☒ ja: HH 2025 durch: FB39

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Jährlich fortlaufende Abwägung, Priorisierung und Berücksichtigung in Haushaltsverhandlungen	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Bewilligung erfolgt.	Quartal 1 2025
-1 (nicht umgesetzt)	Einstellen in den HH 2025	Quartal 3 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die geförderten Projekte zielen auf die Stärkung von Partizipation verschiedener Zielgruppen sowie Anti-Rassismus Arbeit ab und sind damit elementar für die Erreichung der Querschnittsziele in der Stadtgesellschaft. Außerdem verfolgt die Förderung die Ziele des Integrationskonzeptes.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Monitoring der Ausländerbehörde
Nummer	Q_5
Zuordnung zu folgendem Ziel	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.

Zuordnung Handlungsfeld

☐ Vielfalt in der Verwaltung
☐ Bildung und Empowerment
☐ Wohnen und Unterbringung
☐ Arbeit
☒ Vielfältige Stadtgesellschaft

Maßnahme	Die Ausländerbehörde und ihre Entscheidungspraxis werden einem Monitoring unterzogen. Das Vorgehen für das Monitoring wird gemeinsam mit der AG ABH (Bündnis Potsdam!Bekennt Farbe) abgestimmt. In der Ausländerbehörde wird im Einzelfall regelmäßig geprüft, wie für Antragstellende der bestmögliche Aufenthaltstitel realisiert und die sicherste Bleibeperspektive hergestellt werden können. Hierzu werden Entscheidungsspielräume maximal im Sinne der Antragsstellenden ausgenutzt. Damit bedingen der sichere Aufenthalt und die besten Rahmenbedingungen für Integrationsleistungen sich gegenseitig positiv. Dieser Prozess wird einem Monitoring unterzogen.
Begründung	Alle im Integrationskonzept zu beschließenden Maßnahmen dienen dazu, die Menschen in bestmögliche Bleibeperspektiven zu bringen und in Potsdam zu halten, als Arbeitskräfte und als Teil der Gesellschaft. Die Vielfalt der Stadtgesellschaft hat in Potsdam einen hohen Stellenwert. Die ABH hat hierbei eine entscheidende Rolle. Die AG ABH hat in den letzten Jahren einen Change-Prozess angestoßen und begleitet. Mit dem Einholen von Rechtsgutachten, der Frage nach handlungslenkenden Weisungen, einem Leitbildprozess in der ABH wurde eine gute Zusammenarbeit zwischen der ABH und zivilgesellschaftlichen Beteiligten realisiert. Seit 2022 kann man durchaus von einem neuen Selbstverständnis der ABH Potsdam sprechen und positive Effekte in der alltäglichen Praxis der Behörde erkennen. Die positiven Auswirkungen merkt nun die Klientel der ABH. Die Verbesserung der Dienstleistungen (Qualität der Entscheidungen und der Umgang mit den Menschen, Strukturen und Arbeitsprozesse) müssen aber stetig entwickelt werden.
Zielgruppe/ Beteiligte	ABH, die Klientel der ABH
Priorität	☒1 = höchste Priorität / ☐2 = hohe Priorität / ☐3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904, FB32

Anzustrebende unterstützende Kooperationen	AG ABH Bündnis Potsdam!Bekennt Farbe
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? ☒ nein ☐ ja: HH durch:

Kriterien der Umsetzung		**Zeitschiene**
+1 (vollständig umgesetzt)	Umsetzung des Vorhabens	Bis Dezember 2026
	Zeitplan für die Umsetzung entwickeln	Bis März 2026
	Konkretes Vorhaben entwickeln, benennen von notwendigen (externen) Ressourcen (bspw. Eine Agentur, die das Monitoring entwickeln und durchführen kann, evtl. Gutachten dazu, ob das Konzept datenschutzkonform ist, Klärung der finanziellen Ressourcen für das Vorhaben, etc.)	Bis Juni 2025
0 (in der Umsetzung)	Diskussionsrunden zu dem Thema	Bis Dezember 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Thematisierung in AG ABH (durch 904)	Bis Juni 2024

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)

Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)