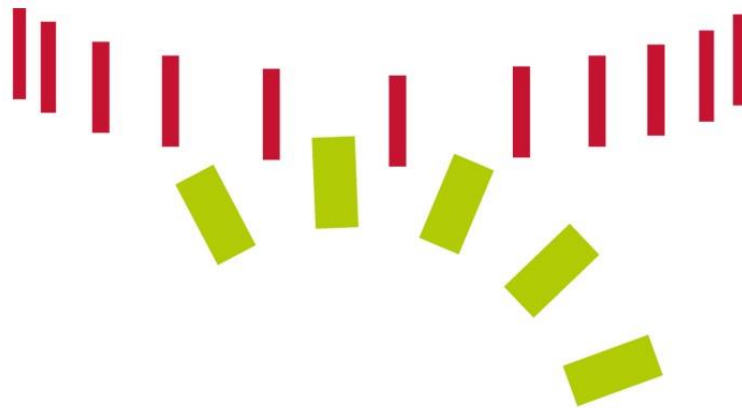




Mühlenkreis
MINDEN-LÜBBECKE

Integrationskonzept

28.10.2024

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Hintergrund	4
2.1 Novellierung des Integrationskonzepts	4
2.2 Der Entstehungsprozess	5
2.3 Anspruch und Ausrichtung des Integrationskonzepts	7
3. Zahlen, Daten und Fakten zu Migration im Kreis Minden-Lübbecke	14
4. Handlungsempfehlungen und Maßnahmen des Integrationskonzepts	25
4.1 Wohnen und Mobilität	26
4.2 Gesundheit und Pflege	29
4.3 Bildung und Mehrsprachigkeit	32
4.4 Arbeit und Ausbildung	35
4.5 Freizeit und Engagement	39
4.6 Professionalisierung und Öffnungsprozesse	43
5. Ausblick	47
6. Abbildungsverzeichnis	48
7. Anhang	49

1. Vorwort

Liebe interessierte Leserinnen und Leser,

der Kreis Minden-Lübbecke zeichnet sich durch eine ausgeprägte Zuwanderungsgeschichte und eine lebendige Vielfalt aus.

Wir gestalten unsere Gemeinschaft so, dass sich alle willkommen fühlen und am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Gemeinsam mit vielen Kooperationspartner*innen schafft der Kreis Minden-Lübbecke die Voraussetzungen dafür.

Das Kommunale Integrationszentrum (KI) und Kommunale Integrationsmanagement (KIM) befassen sich damit, Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Kommunen vor Ort zu unterstützen. Ausgerichtet an den zentralen Zielen des Landes NRW möchte der Kreis Minden-Lübbecke die Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte weiter verbessern sowie die Vernetzung von ehrenamtlich Aktiven, Bildung, Verwaltung, Wohlfahrt und Politik voranbringen. Die interkulturelle Öffnung von Verwaltung und Gesellschaft spielt dabei eine große Rolle, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Demokratie zu stärken.

Das bisherige Integrationskonzept aus dem Jahr 2012 wird durch die vorliegende Neufassung abgelöst. Die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die Weiterentwicklung von Aufgaben im Bereich der Integration machen die Anpassung des Konzepts notwendig. Der Prozess der Neufassung begann im November 2022. Dabei lag die Federführung beim Kommunalen Integrationszentrum, das durch das IBIS Institut aus Duisburg begleitet wurde. Schwerpunkt war ein breit angelegter Beteiligungsprozess aller haupt- und ehrenamtlich relevanten Akteure im Kreisgebiet durch Expert*innen-Interviews und Workshops.

Das neue Integrationskonzept gliedert sich in die folgenden Bereiche:

- Wohnen und Mobilität
- Gesundheit und Pflege
- Bildung und Mehrsprachigkeit
- Arbeit und Ausbildung
- Freizeit und Engagement
- Professionalisierung und Öffnungsprozesse

Unsere Ziele sind: Zugangsbarrieren abzubauen, Teilhabechancen zu stärken und individuelle Potenziale zu entfalten. Das neue Integrationskonzept bietet übergeordnete Handlungsempfehlungen und praxisorientierte Ansätze für den Umgang mit Integration und Vielfalt, soll Leitfaden für sämtliche Akteur*innen im Kreis Minden-Lübbecke, darunter Behörden, zivilgesellschaftliche Organisationen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen sowie Anknüpfungspunkt zur Etablierung neuer Maßnahmen sein.

Integration kann gelingen, wenn alle beteiligten Akteure zusammenarbeiten, voneinander wissen und sich unterstützen – das ist der Weg, den wir gemeinsam gehen möchten!

Beste Grüße

Ali Doğan
Landrat

2. Hintergrund

2.1 Novellierung des Integrationskonzepts

Das Kommunale Integrationszentrum (KI) Kreis Minden-Lübbecke hat im Jahr 2023 das zu diesem Zeitpunkt bereits über 10 Jahre alte Integrationskonzept für den Kreis Minden-Lübbecke grundlegend überarbeitet, um den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und den sich verändernden Bedingungen der Zuwanderung gerecht zu werden.

Ab 2015 hat der hohe Anstieg von Schutzsuchenden, insbesondere aus Syrien, Afghanistan und dem Irak, die Gesellschaft vor große Herausforderungen gestellt. So galt es für Unterbringung zu sorgen, ehrenamtliche Helfer*innen zu koordinieren, den Besuch der Kindertageseinrichtung wie der Schule zu gewährleisten, die soziale sowie gesundheitliche Betreuung sicherzustellen und die Heranführung an den Arbeitsmarkt zu befördern. Im Kreis Minden-Lübbecke haben sich in dieser Zeit viele wichtige Angebote, Strukturen und Netzwerke gebildet, von denen Neuzugewanderte bis heute profitieren.

Zuletzt hat die Zahl der Schutzsuchenden mit dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine in 2022 einen neuen Höchstwert erreicht. Doch Fluchtmigration macht nur einen Teil der Zuwanderung im Kreis Minden-Lübbecke aus. Hinzu kommen zahlreiche Migrant*innen, die zu Erwerbszwecken, zum Studium oder im Rahmen der Familienmigration aus Drittstaaten in die Region kommen. Zudem hat insbesondere die EU-Osterweiterung dazu geführt, dass innerhalb der letzten 10 Jahre vermehrt Migrant*innen aus der Europäischen Union im Rahmen der Freizügigkeit in den Kreis Minden-Lübbecke zugewandert sind.

Unsere Gesellschaft ist heute vielfältiger denn je und wird sich in den nächsten Jahren noch weiter verändern. Schon längst ist klar: Migration ist kein kurzfristiges Phänomen und Integration ist eine Daueraufgabe, die mit zahlreichen Herausforderungen, aber auch Chancen, einhergeht. Somit gilt es, sowohl kurzfristig notwendige Antworten für aktuelle Bedarfslagen zu finden als auch längerfristige integrationsfördernde und zugleich rassismuskritische Strukturen zu schaffen, die die jeweiligen lokalen Gegebenheiten berücksichtigen.

Das übergeordnete Ziel bei der Überarbeitung des kreisweiten Integrationskonzepts bestand darin, einen „Orientierungsrahmen“ mit praxisorientierten Ansätzen und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Diese sollten auf den aktuellen Bedarfslagen basieren, verschiedene Zielgruppen und Sozialräume in den Blick nehmen und von den Akteur*innen der Integrationsarbeit im Kreis Minden-Lübbecke mitgestaltet und mitgetragen werden.

Auch die bereits vorhandenen Strukturen und Ansätze sollten bei der Entwicklung des Konzepts berücksichtigt werden. Denn seit vielen Jahren sind zahlreiche haupt- und ehrenamtlich Tätige aktiv an der Förderung der Integration und des Zusammenlebens im Kreis Minden-Lübbecke beteiligt. Durch vielfältige Angebote, Projekte und persönliches Engagement tragen sie maßgeblich zum Erfolg von Integrationsprozessen bei. Vor diesem Hintergrund

sollen die im Konzept enthaltenen Handlungsempfehlungen und Maßnahmen die vielfältigen bereits vorhandenen Angebote und Strukturen im Kreis Minden-Lübbecke nicht ersetzen, sondern vielmehr ergänzen und optimieren. Insbesondere gilt es, Doppelstrukturen zu vermeiden und eine bestmögliche Nutzung der vorhandenen Angebote zu gewährleisten.

Durch das Integrationskonzept erkennt der Kreis Minden-Lübbecke an, dass spezifische Maßnahmen erforderlich sind, um die besonderen Bedürfnisse und Anforderungen von Zugewanderten und Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt zu adressieren. Gleichwohl ist es wichtig anzumerken, dass dieses Konzept nicht ausschließlich für diese eine Zielgruppe von Bedeutung ist.

Denn viele Herausforderungen betreffen nicht nur Zugewanderte und Menschen mit Migrationsgeschichte, und bestimmte Förderbedarfe sind oftmals übergreifend. Beispielsweise kann nicht nur die Zuwanderungsgeschichte, sondern auch die soziale Herkunft einen Einfluss auf den Zugang zu Bildung nehmen. Ein weiteres Beispiel ist die Öffnung von Institutionen und Angeboten im Rahmen von Vielfalt. Indem barrierearme und inklusive Strukturen geschaffen werden, wird allen Menschen ermöglicht, teilzuhaben und von den Angeboten zu profitieren – unabhängig von Aspekten wie Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung. Somit soll das Konzept insgesamt dazu beitragen, eine inklusive, vielfältige und zukunftsfähige Gesellschaft im Kreis Minden-Lübbecke zu fördern.

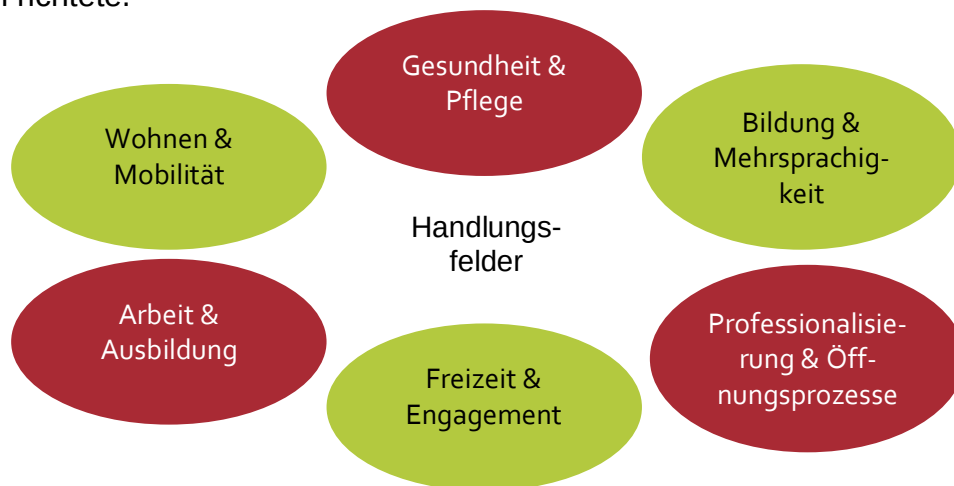
2.2 Der Entstehungsprozess

Für die Erstellung des Integrationskonzepts wurde im Frühjahr 2023 durch das KI Kreis Minden-Lübbecke ein umfassender Beteiligungsprozess initiiert, welcher extern durch das Ibis Institut Duisburg begleitet wurde.

Um ein Bild von der aktuellen Situation und den Bedarfen im Kreisgebiet zu erhalten, wurde zu Beginn des Prozesses der IST-Zustand erhoben. Hierzu wurden zunächst im Rahmen einer „Desk-Research“ Bevölkerungs- und Sozialdaten sowie vorhandene Unterlagen und Materialien zusammengetragen und ausgewertet. Des Weiteren wurden qualitative Interviews mit Ansprechpersonen aus den kreisangehörigen Kommunen (meist die Integrationsbeauftragten) und mit relevanten Fachstellen innerhalb der Kreisverwaltung geführt. Auf dieser Basis konnten zahlreiche Herausforderungen und Bedarfe in verschiedenen Handlungsfeldern identifiziert werden.

Anschließend wurden Maßnahmen und übergeordnete Handlungsstrategien für den Kreis Minden-Lübbecke entwickelt. Zu jedem Handlungsfeld fanden zwei Partizipations-

workshops statt – das erste Treffen in Präsenz, das zweite als Online-Veranstaltung. Darüber hinaus wurde ein digitaler Workshop zum Thema „Professionalisierung und Öffnungsprozesse“, durchgeführt, der sich an die Integrationsbeauftragten der kreisangehörigen Kommunen richtete.



An den Workshops nahmen zahlreiche unterschiedliche Akteur*innen der migrations- und integrationsbezogenen Arbeit aus dem gesamten Kreisgebiet teil, darunter sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Tätige sowie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Gemeinsam mit allen Beteiligten wurde zunächst intensiv über die in der Bedarfserhebung identifizierten Herausforderungen diskutiert. Hier bestand die Möglichkeit, die Ergebnisse einzuordnen, zu ergänzen und zu priorisieren. Auf diese Weise wurden besonders zentrale Herausforderungen identifiziert und thematische Schwerpunkte für das Integrationskonzept gesetzt.

Anschließend ging es darum, gemeinsam Lösungen zu entwickeln. So sind in den Workshops eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen und innovativen Maßnahmenideen entstanden. Auch wurde deutlich, dass es bereits zahlreiche gut funktionierende Ansätze im Kreisgebiet gibt, die als Beispiele guter Praxis dienen können und ebenfalls Einzug in das vorliegende Konzept gefunden haben.

Die Ergebnisse des Gesamtprozesses, bestehend aus den Material- und Datenauswertungen, den qualitativen Interviews und den Beteiligungsformaten, wurden anschließend durch das Projektteam – bestehend aus zuständigen Mitarbeitenden aus dem KI und dem Kommunalen Integrationsmanagement Kreis Minden Lübbecke (KIM) sowie dem Ibis Institut – weiter ausgearbeitet. Dabei wurden die vielfältigen Maßnahmenideen gebündelt, auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft, geschärft und um mögliche Stakeholder*innen ergänzt. Entstanden ist ein Maßnahmenkatalog (siehe Anhang), der für die künftige Integrationsarbeit im Kreis Minden-Lübbecke handlungsleitend sein soll und dessen zentrale Ergebnisse hier als Fließtext verschriftlicht wurden.

2.3 Anspruch und Ausrichtung des Integrationskonzepts

Obwohl das vorliegende Konzept von der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke, insbesondere dem KI, erstellt wurde, ist es nicht ausschließlich für die Kreisverwaltung bestimmt. Vielmehr fungiert es als umfassender Leitfaden für sämtliche Akteur*innen im Kreis, darunter Behörden, zivilgesellschaftliche Organisationen, Bildungseinrichtungen, Unternehmen sowie alle anderen Personen, die theoretisch oder praktisch mit den Themen Migration und Integration in Berührung kommen.

Bereits durch den partizipativen Entwicklungsprozess sollte sichergestellt werden, dass eine Vielzahl von Beteiligten die Inhalte des Konzepts mitgestaltet und unterstützt. Insbesondere die Umsetzung des Konzepts stellt jedoch eine kollektive Aufgabe dar, die ausschließlich durch eine engagierte Zusammenarbeit und aktive Mitwirkung sämtlicher relevanter Akteur*innen im Kreis Minden-Lübbecke erfolgreich bewältigt werden kann. Dies bezieht sich sowohl auf die übergeordnete Kreisebene als auch auf die Ebene der einzelnen kreisangehörigen Kommunen.

Ebene der kreisangehörigen Kommunen

Integration findet vor Ort statt - nämlich in den Städten und Gemeinden, wo Menschen sich tagtäglich begegnen und miteinander leben. Das Integrationskonzept berücksichtigt die Tatsache, dass die lokalen Kontexte in den verschiedenen Kommunen des Kreises Minden-Lübbecke äußerst heterogen sind. Die Unterschiede erstrecken sich nicht nur auf die Größe und Lage der Gemeinden – von kleinen ländlichen Ortschaften bis hin zu großen Städten – sondern beziehen sich auch auf die vielfältige Sozialstruktur der Einwohner*innen sowie die unterschiedlichen Migrationsanteile. Infolgedessen hat sich in den Kommunen ein unterschiedliches Maß an integrationsbezogenen Strukturen, Konzepten und Maßnahmen herausgebildet. Beispielsweise sind in vielen kleineren Kommunen Einzelpersonen in der Verwaltung als Ansprechpartner*innen für die Belange von Zugewanderten und Geflüchteten zuständig. Im Gegensatz dazu haben sich in größeren Städten ganze Teams formiert, die beispielsweise auch von Kolleg*innen eines Trägers der freien Wohlfahrtspflege direkt im Rathaus unterstützt werden.

Angesichts dieser breiten Palette von Ausgangslagen und Rahmenbedingungen kann das Ziel des kreisweiten Integrationskonzepts nicht darin bestehen, „Patentrezepte“ zu liefern. Vielmehr liegt die Verantwortung bei den kommunalen Akteur*innen in den Städten und Gemeinden, Entscheidungen zu treffen, wie sie den spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen ihrer Bevölkerung gerecht werden können.

Dennoch lassen sich einige übergeordnete Handlungsempfehlungen und praxisorientierte Ansätze für den Umgang mit Migration und Vielfalt identifizieren. Diese Empfehlungen wur-

den gemeinsam mit Expert*innen aus dem Integrationsbereich aus dem gesamten Kreisgebiet erarbeitet und sollen den Kommunen als Inspiration und Leitfaden dienen. Jede*r ist herzlich eingeladen, das Konzept zu nutzen und die enthaltenen Empfehlungen entsprechend den individuellen Gegebenheiten vor Ort anzupassen. Auf diese Weise betont das Integrationskonzept die lokale Eigenverantwortung, während es gleichzeitig Erfahrungswissen teilt und den Akteur*innen neue Ansätze, Empfehlungen sowie bewährte Methoden aus ähnlichen Kontexten bietet. Es versteht sich als Wegweiser, der Orientierung bietet und Raum für kreative und effektive Integrationsstrategien schafft, sowie als Einladung, gemeinsam mit dem Bereich Integration im Kreis Minden-Lübbecke neue Projekte und Maßnahmen umzusetzen.

Ebene des Kreises - Rolle von KI und KIM

Während das Konzept, wie dargestellt, einerseits einen Orientierungsrahmen für die Integrationsarbeit in den kreisangehörigen Kommunen bietet, definiert und schärft es gleichzeitig auch die eigenen Ziele der Kreisverwaltung Minden-Lübbecke und setzt wichtige Impulse für ihre zukünftigen integrationsbezogenen Aktivitäten.

Auf der Grundlage des Teilhabe- und Integrationsgesetzes NRW verfolgt der Kreis Minden-Lübbecke seit 2013 mit der Einrichtung und dem Ausbau des **Kommunalen Integrationszentrums (KI)** und mit dem im Jahr 2021 neu geschaffenen **Kommunalen Integrationsmanagement (KIM)** das Ziel, die Zugangschancen für Menschen mit Migrationsgeschichte in unterschiedliche soziale Strukturen zu verbessern und Teilhabechancen zu generieren.

Beide Arbeitsgruppen sind im neugegründeten **Amt 41 „Integration“** angesiedelt. An dieser Stelle soll die Möglichkeit genutzt werden, differenzierter auf die Aufgaben des KIs und des KIMs einzugehen.

Das **Kommunale Integrationszentrum (KI)** basiert auf dem Gesetz „Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (TIntG)“ und fördert im Kreisgebiet die Integrationsarbeit in den beiden Schwerpunktbereichen „Integration durch Bildung“ und „Integration als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe“.

Das KI nimmt eine Rolle als unterstützende und beratende Instanz ein und trägt dazu bei, die Integrationsarbeit im Kreis Minden-Lübbecke zu fördern und zu koordinieren. Auch die Erstellung des kreisweiten Integrationskonzepts ist ein zentraler Bestandteil dieser koordinierenden Funktion. Über die Beratung von neuzugewanderten Kindern und Jugendlichen sowie bei der Umsetzung und Ausweitung von Rucksack-Kita-Gruppen ist das KI zudem auch auf operativer Ebene involviert und in den kreisangehörigen Kommunen präsent. Zudem stellen auch die Informationsveranstaltungen des KI (z.B. zu Themen wie Demenz und Migration) sowie das Angebot des Laiensprachmittlungspools eine konkrete Hilfe für die haupt- und ehrenamtlich tätigen Akteur*innen in den Kommunen dar.

Arbeitsbereiche des Kommunalen Integrationszentrums (KI) :		
Schuleingangsberatung und Vermittlung von neuzugewanderten Kindern und Jugendlichen in Schulen	Förderung der Sprach- und Elternbildung im vorschulischen Bereich , Begleitung und Koordination der Programme „Griffbereit“ und „Rucksack KiTa“	Beratung zur „Interkulturellen Schul- und Unterrichtsentwicklung“, Begleitung der Programme „Rucksack Schule“ und „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“
Durchführung von Informationsveranstaltungen für hauptamtliche Akteur*innen und Schulungen für Migrant*innen (Themen z.B. Arbeit, Wohnen, Gesundheit, Sport)	Unterstützung der Vernetzung von relevanten Akteur*innen im Kreis (z.B. Integrationsbeauftragte der Kommunen, Beratungsstellen, Ehrenamtsinitiativen..)	Koordination des kreisweiten Laien-Sprachmittlungspools
Förderung der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung , z.B. durch interkulturelle Trainings für Auszubildende und Mitarbeitende	Förderung der Interkulturellen Öffnung der Gesellschaft durch Bildungsangebote, Workshops und Vorträge für Interessierte	Verwaltung und Begleitung des Fördermittelpools „KOMM-AN“ zur Unterstützung von Ehrenamtlichen in der Integrationsarbeit

Das Landesprogramm **Kommunale Integrationsmanagement (KIM)** ist ein maßgeblicher Baustein der Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030, welches in sämtlichen Kreisen und kreisfreien Städten in Nordrhein-Westfalen umgesetzt wird. Das Programm zielt darauf ab, die Integration von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund durch eine stärkere rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zu unterstützen. Denn je nach Lebenslage bestehen verschiedene Herausforderungen (z.B. ausländerrechtliche Fragestellungen, Erst-Orientierung, Integration in Bildung und Arbeit, Wohnen oder Gesundheit), die oft hintereinander oder parallel bewältigt werden müssen.

Das KIM soll dazu beitragen, „zu einem abgestimmten Verwaltungshandeln aus einer Hand zu kommen, die Querschnittsaufgabe Integration flächendeckend in den Regelstrukturen zu verankern und neuzugewanderten Menschen eine verlässliche, staatliche kommunale Struktur für ihre individuellen Integrationsbedarfe zu bieten.“¹ Dabei werden drei Bausteine umgesetzt.

Bausteine des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) :		
Mit dem Baustein I wird die Implementierung einer strategischen Ebene zur Steuerung in den Kommunen mit Kommunalen Integrationszentren (KI) umgesetzt.	Mit dem Baustein II wird auf der operativen Ebene ein rechtskreisübergreifendes individuelles Case-Management eingeführt.	Mit dem Baustein III werden zusätzliche Personalstellen in den Ausländer- und Einbürgerungsbehörden geschaffen.
<i>Ziele sind u.a. die Steuerung und Koordinierung des Gesamtprozesses, die Begleitung und Unterstützung des Case-Managements sowie die Förderung effektiver Strukturen rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit aller Ämter, Behörden und weiteren Akteur*innen.</i>	<i>Das übergeordnete Ziel besteht in der Unterstützung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die sich mit komplexen Problemlagen konfrontiert sehen und eine ämter- und behördenübergreifende Unterstützung benötigen.</i>	<i>Ziel ist hier die Förderung der rechtlichen Verstetigung der Integration zugewandelter Menschen mit besonderen Integrationsleistungen (Förderung der Einbürgerung von gut integrierten Menschen)</i>

¹ Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2020): Handreichung zum kommunalen Einwanderungsmanagement/ Integrationsmanagement, abrufbar unter: https://www.mkjfgfi.nrw/sites/default/files/documents/handreichung_zum_kommunalen_einwanderungsmanagement_integrationsmanagement.pdf

Das kommunale Case-Management (Baustein II) zielt darauf ab, Neuzugewanderte entsprechend ihres Bedarfes schneller in die Kommunen zu integrieren. Dabei wird der einzelne Mensch in seiner aktuellen Lebenssituation und mit seinen individuellen Bedarfen in den Blick genommen. In diesem Zusammenhang werden die Integrationsstrukturen vor Ort berücksichtigt und die Unterstützung erfolgt ämter- und rechtskreisübergreifend. Über die Einzelfallhilfe hinaus nimmt das Case Management eine Strukturanalyse vor, um Versorgungslücken und fehlende Angebote zu analysieren.

Neben der Beratung von Menschen mit Migrationsgeschichte und professionellen Akteur*innen arbeiten die Case-Manager*innen zudem vernetzend. So haben sich kommunenübergreifend im gesamten Kreisgebiet unter der Organisation des KIM Case-Managements Netzwerke auf operativer Ebene gebildet, in denen sich die Sozialarbeitenden der Kommunen, (Flüchtlings-)beratungsstellen, Jobcenter und Ausländerbehörden quartalsweise treffen.

Ergänzend zu den Case-Managementstellen in den kreisangehörigen Kommunen sind zwei weitere Case-Managementstellen an den drei Berufskollegs des Kreises Minden-Lübbecke verortet. Hier besteht das Ziel darin, junge Menschen mit Migrationsgeschichte beim Übergang in den Beruf zu unterstützen. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Akteur*innen wie Schulsozialarbeit, Lehrkräften, (Flüchtlings-)beratungsstellen, Betrieben, Jobcenter und Agentur für Arbeit.

Im Rahmen von Baustein I agiert das KIM auf einer strategischen Ebene. So bestehen die Aufgaben der koordinierenden Stellen beim Kreis darin, die Lenkungsgruppe und sich entwickelnde Projektgruppen zu begleiten, Prozesse zu moderieren, Schnittstellen zu analysieren, Kooperationsvereinbarungen zwischen den Ämtern und weiteren Akteur*innen der Integrationsarbeit zu entwickeln und die strategische Arbeit umzusetzen, die notwendig ist, um eine bessere rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zu ermöglichen. Eine weitere Aufgabe besteht zudem in der Begleitung und Anleitung der Case-Manager*innen bis hin zur Fallberatung.

Obwohl das KI und das KIM unterschiedliche inhaltliche Ausrichtungen haben, lassen sich insbesondere mit Blick auf die Aspekte der Steuerung, Koordinierung und Vernetzung wesentliche Schnittstellen erkennen. Aus diesem Grund arbeiten die Leitungen der beiden Arbeitsgruppen fachlich eng zusammen. Zudem ergeben sich Synergieeffekte. So konnten beispielsweise die Netzwerkstrukturen des KI im Aufbauprozess des KIM genutzt werden. In umgekehrter Weise ist das KI als aktiver Akteur in den themenspezifischen Projektgruppen des KIMs vertreten.

Darüber hinaus tragen insbesondere die Case-Manager*innen dazu bei, die Zusammenarbeit mit den Akteur*innen in den Städten und Gemeinden zu intensivieren, den Informationsfluss zu optimieren und Bedarfe in der Integrationsarbeit rasch zu identifizieren. Dies

wiederum bildet eine wichtige Grundlage für das KI, um seine Handlungsfelder und Angebote zu schärfen. Zudem können durch die im KIM-Prozess gewonnen Erkenntnisse bereits gezielte Projekte und Maßnahmen auf den Weg gebracht werden. So hat z.B. das KIM, um auf die Lücke von fehlenden Sprachkursen insbesondere zu Beginn der Ukraine-Situation zu reagieren, 16 Basissprachkurse in den Kommunen des Kreises initiiert und durchgeführt. Hieran zeigt sich, dass das KIM eine flexible und reaktionsfähige Struktur besitzt, die sowohl auf strategischer als auch operativer Ebene Wirkung entfaltet.

Mit der Neufassung des Integrationskonzepts wurde nun ein weiterer bedeutsamer Meilenstein gelegt, um unter breiter Beteiligung aller Integrationsakteur*innen den Landesgedanken der Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030 umzusetzen.

Dabei ergänzen sich die verschiedenen methodischen Ansätze und verstärken sich gegenseitig. So konnte bereits während des Konzepterstellungprozesses auf erste Ergebnisse des KIM zurückgegriffen werden. Durch eine umfassende Analyse der Herausforderungen und Bedarfe in den verschiedenen Handlungsfeldern sowie die Einbindung von Expert*innen konnten wiederum Ziele geschärft und zahlreiche neue Impulse für die zukünftige Arbeit von KI und KIM gesetzt werden. Perspektivisch wird die KIM-Projektgruppenstruktur zudem dazu beitragen, das Integrationskonzept kontinuierlich weiterzuentwickeln. Auf diese Weise werden das KIM und das KI gemeinsam zukünftig noch gezielter die integrationspolitische Infrastruktur sinnvoll unter Einbezug der Kommunen aufeinander abstimmen.

Vernetzung und Zusammenarbeit der Ebenen

Wie dargestellt, dient das Integrationskonzept gleichermaßen als Richtschnur für die Kreisverwaltung Minden-Lübbecke sowie als Orientierungsrahmen für die kommunal tätigen Akteur*innen in den verschiedenen Städten und Gemeinden des Kreises. Damit verfolgt das Konzept einen ganzheitlichen Ansatz, mit dem sowohl Aspekte auf Ebene des Kreises als auch auf kommunaler Ebene berücksichtigt werden.

Beide Ebenen können jedoch keinesfalls losgelöst voneinander betrachtet werden. Die Aktivitäten auf Kreis- und kommunaler Ebene stehen in enger Wechselwirkung und sind voneinander abhängig. Beispielsweise können die Angebote des Kreises nur dann ihre volle Wirkung entfalten, wenn es vor Ort Akteur*innen gibt, die dabei mithelfen, dass die Angebote an die richtigen Stellen bzw. an potenzielle Interessierte weitergetragen werden. Auch für die konkrete Umsetzung von Maßnahmen werden Personen oder Gruppen vor Ort benötigt. Zum Beispiel liegt die praktische Umsetzung von KOMM-AN Projekten in den Händen der durchführenden Träger vor Ort wie Sportvereine oder MSOs. In dieser Hinsicht ist das KI zwar nicht unmittelbar involviert, jedoch übernimmt es für die ehrenamtlichen Organisationen die gesamte Abwicklung des Förderprogramms von der Beantragung über die Mittel-

weiterleitung bis zum Verwendungsnachweis inklusive Kommunikation mit dem Fördergeber. So können sich die ehrenamtlichen Akteur*innen voll auf ihr Engagement konzentrieren. Außerdem besuchen KI-Mitarbeitende die Initiativen vor Ort mehrmals jährlich.

Zudem ist der wechselseitige Informationsfluss essentiell. So ist es Aufgabe des Kreises – in Form des KI und des KIM – Informationen über Angebote an die lokale Ebene zu bringen und in den Austausch mit lokalen Akteur*innen zu gehen, um Bedarfe zu identifizieren. Gleichzeitig liegt es jedoch auch in der Verantwortung der Akteur*innen aus den kreisangehörigen Kommunen, aktuelle Themen und Bedürfnisse aktiv an den Kreis heranzutragen, damit dieser geeignete Angebote entwickeln oder bestehende optimieren kann.

Bereits die Workshops im Rahmen der Erstellung des Integrationskonzepts haben gezeigt, wie fruchtbar es ist, wenn verschiedene Akteur*innen aus den kreisangehörigen Kommunen gemeinsam an einem Tisch sitzen, sich austauschen und gemeinsam Ideen entwickeln. Die Schaffung von soliden Vernetzungs- und Austauschstrukturen wird somit als Schlüssel zur Entwicklung nachhaltiger und bedarfsorientierter Lösungen für die gesamte Region Minden-Lübbecke betrachtet. Umso wichtiger ist es, dass alle Beteiligten offen für Austausch und Zusammenarbeit sind, sich aktiv einbringen und aufeinander zugehen. Vor diesem Hintergrund verfolgt das Konzept das übergeordnete Ziel, die Zusammenarbeit zwischen den Kommunen und den Akteur*innen im Kreis zu fördern.

Möglichkeiten und Grenzen des Konzepts

Ein Großteil der im Konzept enthaltenen Maßnahmen und Handlungsempfehlungen kann entweder durch Einzelakteur*innen oder als Gemeinschaftsprojekte direkt im Kreis Minden-Lübbecke umgesetzt werden. Es gibt jedoch einige Aspekte, auf die nur begrenzter Einfluss genommen werden kann. Bestimmte Regelungen sind von Entscheidungen auf Landes- oder Bundesebene abhängig, wodurch sich bestimmte Herausforderungen weder allein in den kommunalen Strukturen noch auf Kreisebene lösen lassen.

Demzufolge können einige Handlungsempfehlungen und Maßnahmen lediglich einen Appellcharakter haben. Hierbei ist es wichtig, vorhandene politische Kanäle zu nutzen, um Themen auf Landes- oder Bundesebene anzusprechen und auf Probleme aufmerksam zu machen.

Zusätzlich zu den Aspekten, die auf lokaler Ebene kaum oder nur schwer beeinflusst werden können, wird es auch nicht möglich sein, alle im Konzept enthaltenen Maßnahmen sofort umzusetzen. Einige umfangreichere Maßnahmen erfordern eine längere Planungs- und Vorlaufzeit, sodass sie schrittweise umgesetzt werden müssen. Es gibt jedoch bereits konkrete Ansätze für andere Maßnahmen, auf die aufgebaut werden kann.

Des Weiteren erfordert die Umsetzung mancher Maßnahmen größere finanzielle Ressourcen, die der Kreistag im Rahmen des jährlichen Strategie- und Haushaltsaufstellungsprozesses bewilligen muss. Refinanzierungen durch Landes- oder Bundesmittel oder anderweitige Fördermöglichkeiten werden dabei jedoch stetig geprüft und in Anspruch genommen, sofern dies möglich ist.

3. Zahlen, Daten und Fakten zu Migration im Kreis Minden-Lübbecke

Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Im Jahr 2019 hatte im Kreis Minden-Lübbecke deutlich mehr als jede vierte Person einen Migrationshintergrund. Dies sind rund 92.000 Personen bzw. 29,6%, die entweder selbst oder von denen mindestens ein Elternteil ohne deutsche Staatsangehörigkeit geboren wurden.² Mit diesem Anteil liegt der Kreis Minden-Lübbecke über dem Bundesdurchschnitt von 26,0%, aber noch unter dem Durchschnitt im Land NRW (30,1%) sowie der Region Ostwestfalen-Lippe³ (31,3%).

Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist sehr heterogen. Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes umfasst sie:

- Zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer*innen,
- Zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler*innen,
- Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption durch einen deutschen Elternteil erhalten haben sowie
- die mit deutscher Staatsangehörigkeit geborenen Kinder der vier zuvor genannten Gruppen.

Abbildung 1: Bevölkerung im Kreis Mi-Lk in 2019 nach Migrationshintergrund und Staatsangehörigkeit

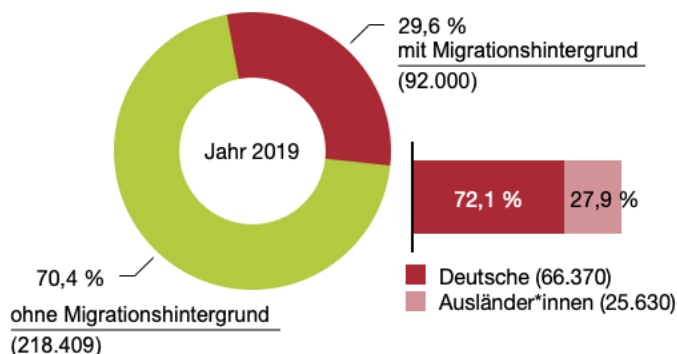
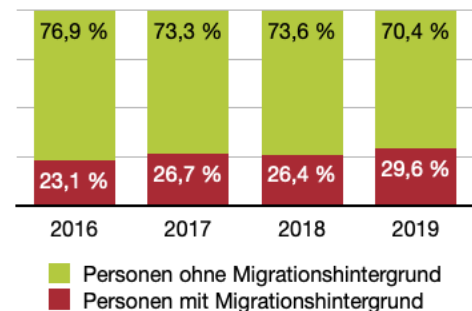


Abbildung 2: Bevölkerung im Kreis Mi-Lk nach Migrationshintergrund in Prozent



Im Kreis Minden-Lübbecke besaßen im Jahr 2019 insgesamt 27,9% der Personen mit Migrationshintergrund eine ausländische und 72,1% die deutsche Staatsangehörigkeit. Im Zeitraum von 2016 bis 2019 konnte sowohl eine absolute Zunahme von Personen mit Migrationshintergrund als auch ein Anstieg im prozentualen Anteil an der Gesamtbevölkerung ver-

² IT.NRW, Düsseldorf, 2023: Bevölkerung nach Migrationshintergrund - kreisfreie Städte und Kreise - Jahr.

³ Die Region Ostwestfalen-Lippe umfasst neben dem Kreis Minden-Lübbecke die Kreise Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Paderborn sowie die Stadt Bielefeld.

zeichnet werden: von rund 72.000 (23,1%) in 2016 auf rund 92.000 (29,6%) in 2019. Hingegen verzeichnete die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund im Kreisgebiet einen Rückgang von 239.866 (76,9%) auf 218.409 (70,4%).

An dieser Stelle sei angemerkt, dass der Migrationshintergrund auf Ebene der kreisfreien Städte und Kreise zuletzt im Rahmen des Mikrozensus im Jahr 2019 erfasst wurde. Zum Zeitpunkt der Konzepterstellung stehen **keine aktuelleren Daten zum Migrationshintergrund** im Kreis Minden-Lübbecke zur Verfügung, weshalb im weiteren Verlauf dieses Kapitels (mit wenigen Ausnahmen, wie z.B. der Schulstatistik) lediglich Daten für die Gruppe der zugewanderten und nicht zugewanderten **Ausländer*innen**, also für Menschen **ohne die deutsche Staatsangehörigkeit**, präsentiert werden können.

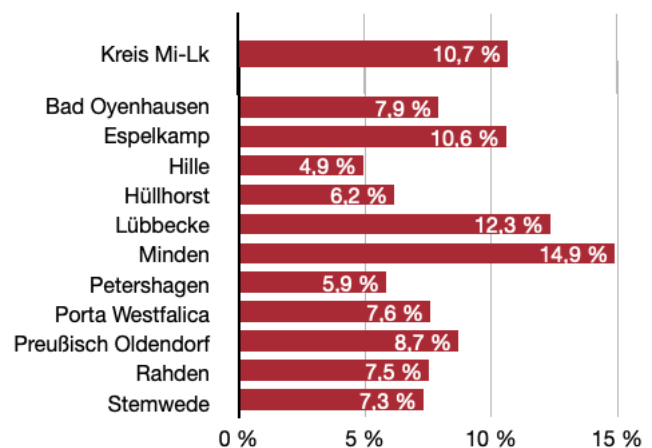
Auch wenn keine aktuellen Daten zum Migrationshintergrund vorliegen, so kann davon ausgegangen werden, dass sich der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im Kreis Minden-Lübbecke mittelfristig weiter erhöhen wird. So besaß im Jahr 2019 bereits die Hälfte der Bevölkerung unter 15 Jahren einen Migrationshintergrund. In der Gruppe der 45- bis unter 55-Jährigen lag der entsprechende Anteil im selben Jahr bei 23,4% und bei den über 75-Jährigen bei nur noch 11,4%.

Ausländische Bevölkerung

Auch mit Blick auf die Entwicklung der ausländischen Bevölkerung lässt sich eine zunehmende Internationalisierung im Kreis Minden-Lübbecke erkennen. So hat sich im fünfjährigen Zeitraum von 2018 bis 2022 die Zahl der Ausländer*innen von 24.684 (7,9%) auf 33.852 (10,7%) erhöht. Mit dieser Quote liegt der Kreis Minden-Lübbecke noch unter dem Durchschnitt im Land NRW (15,6%) und der Region Ostwestfalen-Lippe (12,6%).⁴

In den 11 kreisangehörigen Kommunen unterscheiden sich die Anteile der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit an der Gesamtbevölkerung. Den höchsten Ausländer*innenanteil verzeichnet die Stadt Minden mit 14,9%, gefolgt von Lübbecke (12,3%) und Espelkamp (10,6%). Die niedrigsten Quoten sind in Hüllhorst (6,2%), Petershagen (5,9%) und Hille (4,9%) zu finden.

Abbildung 3: Anteile Ausländer*innen an der Bevölkerung am Stichtag 31.12.2022 in Prozent



*Altersstruktur von Deutschen und Ausländer*innen*

⁴ IT.NRW, Düsseldorf, 2023: Kommunalprofil: Bevölkerung nach Nationalität - Zeitreihe, Stichtag 31.12.2022.

Ein Blick auf die Altersstruktur der Bevölkerung (siehe Abb. 4 & 5) zeigt, dass der demografische Wandel auch im Kreis Minden-Lübbecke längst angekommen ist. Unter den deutschen Staatsangehörigen ist mittlerweile fast jede zweite Person (48,8%) älter als 50 Jahre. Unter ausländischen Staatsangehörigen ist es nur knapp jede fünfte Person (21%). Demgegenüber sind insgesamt rund 44% aller Ausländer*innen jünger als 30 Jahre, während der Anteil in der deutschen Bevölkerung hier nur bei 29% liegt.

Abbildung 4: Bevölkerung im Kreis Mi-Lk am Stichtag 31.12.2022 nach Altersgruppen

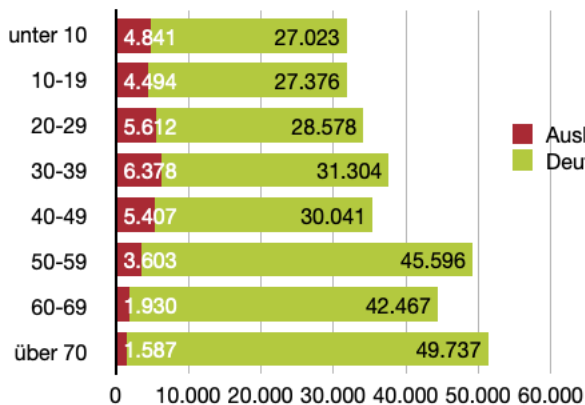
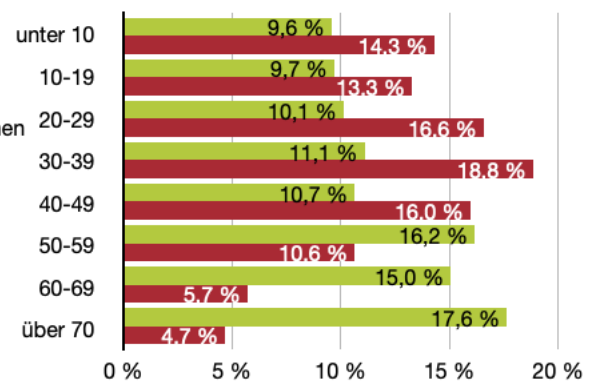


Abbildung 5: Deutsche und Ausländer*innen im Kreis Mi-Lk am Stichtag 31.12.2022 nach Altersgruppen in Prozent



Herkunftsländer

Zum Stichtag 31.12.2022 bilden Menschen aus Syrien mit 5.215 Personen die größte Gruppe unter den Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Kreis Minden-Lübbecke. Die zweitgrößte Gruppe sind Ukrainer*innen mit 4.740 Personen, gefolgt von Türk*innen (2.840), Pol*innen (2.660), Rumän*innen (2.290) und Iraker*innen (2.260).

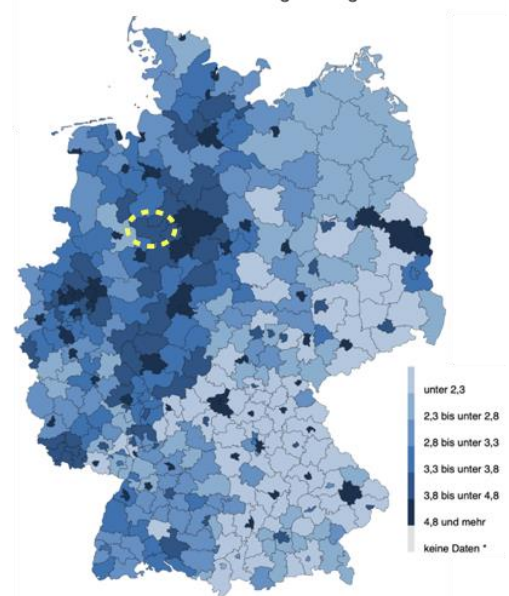
Insgesamt lässt sich feststellen, dass mit einem Anteil von 71% unter allen Ausländer*innen besonders viele Menschen aus Nicht-EU-Staaten im Kreis Minden-Lübbecke leben. Zum Vergleich: In der Region Ostwestfalen-Lippe liegt der Wert im Durchschnitt bei 67,2%.

Schutzsuchende

Zum Stichtag 31.12.2022 bot der Kreis Minden-Lübbecke 14.145 Schutzsuchenden ein neues Zuhause, was einen Anteil von 4,5% an der Gesamtbevölkerung ausmacht (siehe Abb. 6).

Vor allem der russische Angriffskrieg auf die Ukraine löste eine Fluchtmigration aus, die sich deutlich an der Anzahl der eingereisten Menschen ukrainischer Herkunft im Kreis Minden-Lübbecke zeigt.

Abbildung 6: Anteil Schutzsuchende an der Gesamtbevölkerung im Vergleich



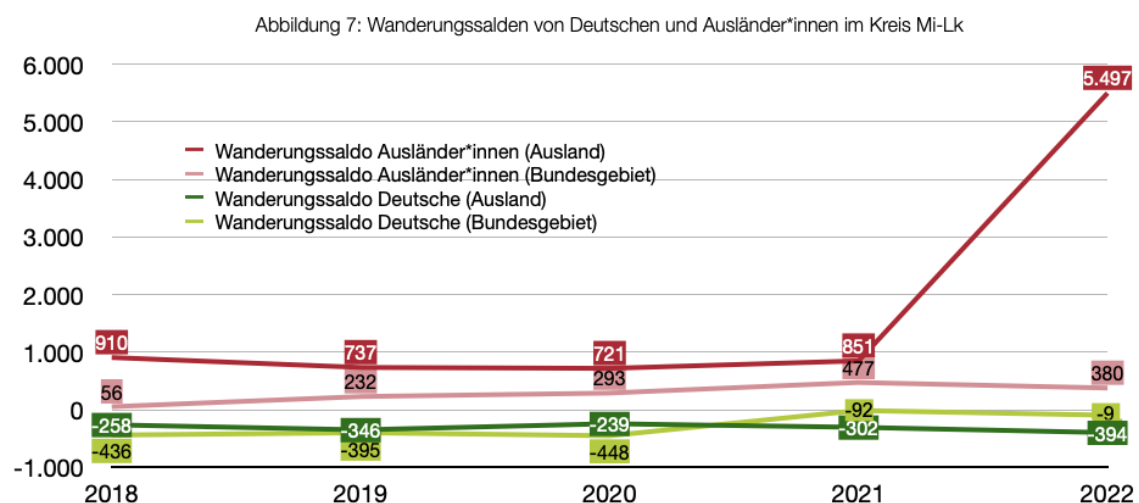
© Karte Migration.Integration.Regionen:
Ausländerzentralregister, Statistisches Bundesamt

So bilden Ukrainer*innen mit 29,6% die größte Gruppe unter den Schutzsuchenden, gefolgt von Syrer*innen (28,3%) und Iraker*innen (12,5%). Im regionalen Vergleich lässt sich in Bezug auf Schutzsuchende aus Syrien zudem festhalten, dass diese im Kreis Minden-Lübbecke überproportional stark vertreten sind. Während der durchschnittliche Anteil in der Region Ostwestfalen-Lippe 23,6% beträgt, liegt er in Kreis Minden-Lübbecke bei 28,3%.⁵

Wanderungsbewegungen

Ein Blick auf die Zu- und Fortzüge aus dem bzw. in das Ausland ermöglicht eine noch detailliertere Analyse der demografischen Entwicklungen im Kreis Minden-Lübbecke. In der Gesamtschau zeigt sich, dass im Jahr 2022 fast 2,5 Mal so viele Ausländer*innen (9.271) wie Deutsche (3.844) in den Kreis Minden-Lübbecke gezogen sind.⁶ Zudem war der Wanderungssaldo von Ausländer*innen im Kreis Minden-Lübbecke, der die Differenz zwischen Zuzügen und Fortzügen darstellt, über die letzten 5 Jahre stets positiv und bei Deutschen durchweg negativ.

Besonders stark angestiegen sind die Zuzüge von Ausländer*innen aus dem Ausland. Während sich diese von 2018 bis 2021 mit durchschnittlich 2.780 Personen noch auf einem relativ stabilen Niveau bewegten, hat sich der Wert im Jahr 2022 verdreifacht. Dieser massive Anstieg kann auf den Zuzug von Geflüchteten aus der Ukraine zurückgeführt werden.



Auch die Fortzüge von Ausländer*innen in das Ausland stiegen zwischen 2021 und 2022 um fast 50% an (von 1.978 auf 2.958 Personen). Trotz dieser Steigerung ergibt sich in der Gesamtbetrachtung bei den Ausländer*innen weiterhin ein eindeutig positiver Wanderungssaldo von 5.497 Personen.

⁵ Migration.Integration.Regionen: Ausländerzentralregister, Statistisches Bundesamt (Destatis), 31.12.2022.

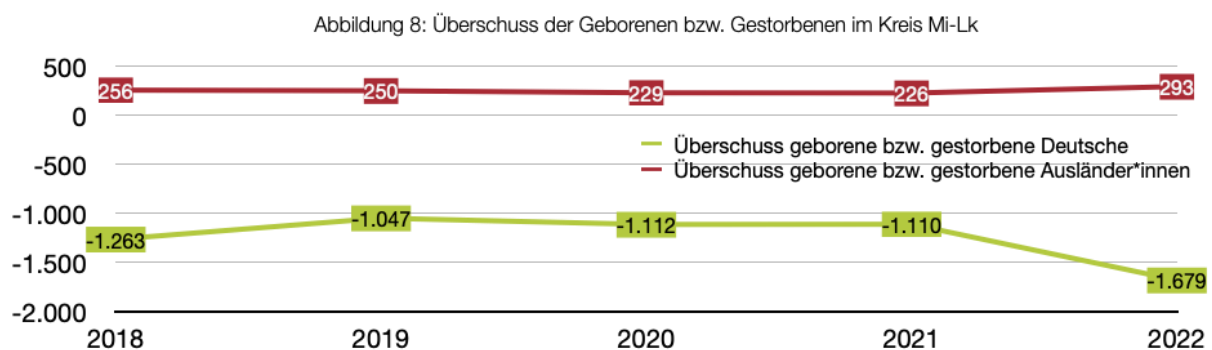
⁶ IT.NRW, Düsseldorf, 2023: Zu-/Fortgezogene Männer, Frauen, Deutsche und Ausländer aus dem/in das Ausland - kreisfreie Städte und Kreise - Jahr.

Zusätzlich zu den aus dem Ausland zugezogenen Ausländer*innen sind im Jahr 2022 weitere 1.170 Ausländer*innen aus dem übrigen Bundesgebiet in den Kreis Minden-Lübbecke gezogen. 790 Ausländer*innen sind dagegen in das übrige Bundesgebiet fortgezogen. Dies ergibt einen positiven Wanderungssaldo von 380.

Im Gegensatz dazu bleibt der Saldo bei deutschen Bürger*innen über die letzten fünf Jahre konstant negativ. Im Jahr 2022 ergab sich in Bezug auf Zu- und Fortzüge von Deutschen aus dem bzw. in das Ausland ein negativer Saldo in Höhe von -394 Personen (649 Zuzüge vs. 1043 Fortzüge). Obwohl der Zuzug von Deutschen aus dem übrigen Bundesgebiet mit 3.195 Personen im Jahr 2022 vergleichsweise höher war, zogen im gleichen Zeitraum 3.287 Deutsche aus dem Kreis Minden-Lübbecke in das übrige Bundesgebiet fort, was ebenfalls einen negativen Wanderungssaldo von -92 Personen zur Folge hatte.

Bevölkerungsentwicklung

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Geburten und Sterbefällen im Kreis Minden-Lübbecke. So gab es im Verlauf der letzten 5 Jahre stets mehr Geburten als Sterbefälle unter Ausländer*innen. Bei der deutschen Bevölkerung übersteigt hingegen die Anzahl der Sterbefälle in allen Jahren signifikant die der Neugeborenen (siehe Abb. 8).



Insgesamt lässt sich also schon jetzt festhalten, dass die Zuwanderung einen wichtigen Teil dazu beiträgt, den Bevölkerungsrückgang im Kreis Minden-Lübbecke abzumildern bzw. möglicherweise sogar umzukehren.

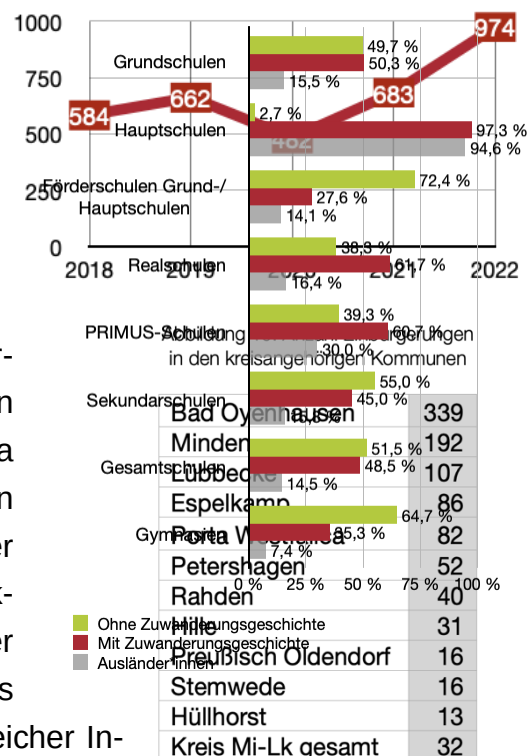
Einbürgerungen

Die Bereitschaft zur Einbürgerung spiegelt nicht nur das Bestreben von Zugezogenen wider, aktiv an der Gesellschaft teilzuhaben, sondern dient auch als Indikator für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration. Schließlich ist die Einbürgerung an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, darunter insbesondere Sprachkenntnisse, die eigenständige Sicherung des

Lebensunterhalts, das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung und das Absolvieren eines Einbürgerungstests.

Im Jahr 2022 verzeichnete der gesamte Kreis Minden-Lübbecke 974 Einbürgerungen (s. Abb. 9), was einem prozentualen Anstieg von 42,6% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.⁷ Die meisten Einbürgerungen wurden in Bad Oeyenhausen (339) vorgenommen, gefolgt von der Stadt Minden mit 192 Einbürgerungen. Größere Einbürgerungszahlen wurden ebenfalls in Lübbecke (107), Espelkamp (86) und Porta Westfalica (82) registriert. Diese gestiegene Anzahl an Einbürgerungen deutet nicht nur auf die Erfüllung der erforderlichen Kriterien hin, sondern auch auf eine aktive Identifikation mit den Werten und Strukturen der deutschen Gesellschaft. Die Entwicklungen im Kreis Minden-Lübbecke können somit als Resultat erfolgreicher Integrationsmaßnahmen betrachtet werden.

Abbildung 9: Anzahl Einbürgerungen im Kreis Mi-Lk in 2022/23 nach Schulform in Prozent



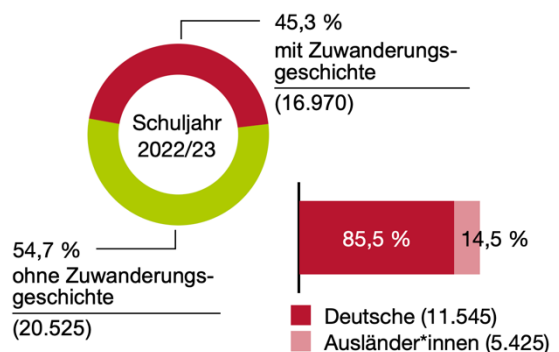
Schüler*innen an allgemeinbildenden Schulen

Wie aus der Statistik der allgemeinbildenden Schulen für den Kreis Minden-Lübbecke hervorgeht, ist Vielfalt in den Schulen inzwischen der Normalfall.

Im Schuljahr 2022/23 hatten von den insgesamt 37.495 Schüler*innen ganze 45,3% eine Zuwanderungsgeschichte^{8,9}. Mit 5.425 besaßen zudem 14,5% aller Schüler*innen eine ausländische Staatsangehörigkeit (siehe Abb. 11).

An den Grundschulen zeigen sich sogar noch höhere Anteile. Hier haben mit 50,3% mittlerweile über die Hälfte aller Kinder eine Zuwanderungsgeschichte, wovon 15,5% eine ausländische

Abbildung 11: Schüler*innen an allgemeinbildenden Schulen im Kreis Mi-Lk nach Zuwanderungsgeschichte



⁷ IT.NRW, Düsseldorf, 2023: Einbürgerungen von Ausländern - Gemeinden - Jahr.

⁸ IT.NRW, Düsseldorf, 2023: Allgemeinbildende Schulen (Do7.12): Schüler/-innen nach Zuwanderungsgeschichte, Schulform, und Trägerschaft - Gemeinden - Schuljahr.

⁹ Als Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte gelten in der Schulstatistik Schüler*innen die im Ausland geboren und nach Deutschland zugewandert sind und/oder Schüler*innen, von denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren und nach Deutschland zugewandert ist und/oder deren Verkehrssprache in der Familie nicht Deutsch ist.

Staatsangehörigkeit besitzen. Je nach Schulform¹⁰ unterscheiden sich die Anteile der Schüler*innen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte an der jeweiligen Gesamtschüler*innenzahl (siehe Abb. 12).¹¹

An der einzigen Hauptschule im Kreisgebiet ist der Anteil der Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte im Schuljahr 2022/23 mit rund 97% (180 Schüler*innen, davon 175 Ausländer*innen) am höchsten.¹²

An den Realschulen im Kreisgebiet liegt der Anteil der Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte bei 61,7% (1.810 Schüler*innen, davon 480 Ausländer*innen). An der PRIMUS-Schule¹³ in Minden liegt der Anteil bei 60,7% (455 Schüler*innen, davon 225 Ausländer*innen).

Die geringsten Anteile waren an Gymnasien zu finden. Hier bestand die Schüler*innenschaft nur zu 35,3% aus Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte (3.115). Ausländische Staatsangehörige machten hier sogar nur 7,4% aus.

Somit ist ein deutliches Ungleichgewicht erkennen, wonach Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte und insbesondere mit ausländischer Staatsangehörigkeit an Haupt-, Real- und Ganztagschulen über- und an Gymnasien unterrepräsentiert sind. Diese ungleiche Verteilung unterstreicht die Notwendigkeit, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Schüler*innen unabhängig von ihrer Herkunft gleiche Bildungschancen erhalten.

*Schulabgänger*innen nach Schulabschluss*

Ein Blick auf die Abschlüsse der Schulabgänger*innen von Deutschen und Ausländer*innen im Kreis Minden-Lübbecke unterstreicht dieses Bild weiter (siehe Abb. 13). Im Schuljahr 2022/23 haben von 3.650 Schüler*innen insgesamt 310 die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen, davon 265 deutsche und 45 ausländische Schüler*innen.

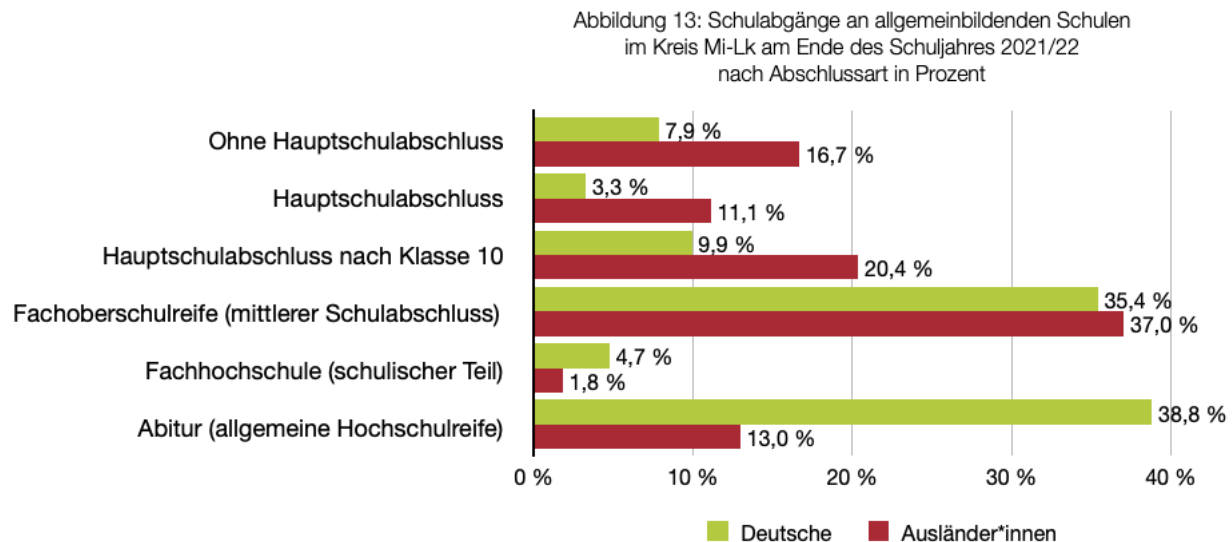
¹⁰ Für Freie Waldorfschulen und Weiterbildungskollegs stehen im Kreis Minden-Lübbecke keine Daten zur Zuwanderungsgeschichte von Schüler*innen zur Verfügung.

¹¹ Aus Datenschutzgründen werden Originalfallzahlen und -wertesummen ab dem Berichtsjahr 2019/20 auf ein Vielfaches von 5 auf- bzw. abgerundet. Hierdurch ist keine Additivität gegeben.

¹² Der hohe Migrationsanteil ist auf die Spezialisierung der Bischof-Hermann-Kunst Förderhauptschule in Espelkamp auf den Bereich der Sprachförderung zurückzuführen. So besteht ein besonderes Merkmal in der pädagogischen Arbeit der Privatschule in den der Hauptschule angegliederten internationalen Klassen, in denen Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund die deutsche Sprache in Wort und Schrift lernen.

¹³ Die PRIMUS-Schule ist eine Modellschule des Landes NRW. Die Besonderheit besteht darin, dass Primar- und Sekundarstufe in Langformschulen von Klasse 1-10 integriert werden. An insgesamt fünf Standorten in NRW (darunter Stadt Minden) erforscht, welche Auswirkungen das längere gemeinsame Lernen unter diesen besonderen Bedingungen auf das Lernverhalten, die Leistungsentwicklung und das Sozialverhalten der Schüler*innen hat. Mit dem Schulversuch sollen unter wissenschaftlicher Begleitung Erkenntnisse gewonnen werden, ob Schüler*innen durch längeres gemeinsames Lernen von Klasse 1 bis 10 ohne Schulwechsel zu besseren Abschlüssen geführt werden können.

Damit hat fast jede*r sechste ausländische Schüler*in (16,7%) die Schule ohne Abschluss verlassen. Unter den deutschen Schüler*innen war es deutlich weniger, nämlich 7,9%. Auch haben Schüler*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich häufiger die Schule mit einem Hauptschulabschluss verlassen als Deutsche. Im Gegensatz dazu haben mehr als ein Drittel (38,8%) aller deutschen Abgänger*innen das Abitur erreicht. Dies trifft jedoch nur auf 13% der ausländischen Schulabgänger*innen zu.



Berufsausbildung

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit kamen im Berichtsjahr 2022/23 im Kreis Minden-Lübbecke insgesamt 1.748 Bewerber*innen auf 2.204 Berufsausbildungsstellen. Von den gemeldeten Bewerber*innen besaßen 324 eine ausländische Staatsangehörigkeit, wovon wiederum 133 Personen im Kontext von Fluchtmigration (ohne Ukraine)¹⁴ standen (siehe Abb. 14).¹⁵

¹⁴ Für ukrainische Staatsangehörige sind die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund stark untererfasst. Deshalb wird die Gesamtzahl der „Personen im Kontext Fluchtmigration“ nur unter Ausschluss von ukrainischen Staatsangehörigen ausgewiesen.

¹⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt, Düsseldorf, August 2023.

Abbildung 14: Bewerber*innen im Kreis Mi-Lk in 2022/23, August 2023 nach Staatsangehörigkeit in Prozent

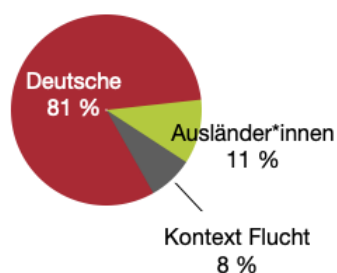
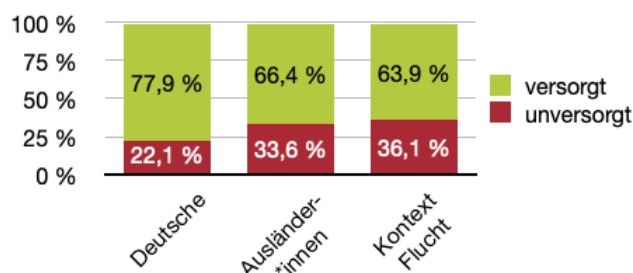


Abbildung 15: Bewerber*innen im Kreis Mi-Lk in 2022/23, August 2023 nach Nationalität und Status der Ausbildungssuche in Prozent

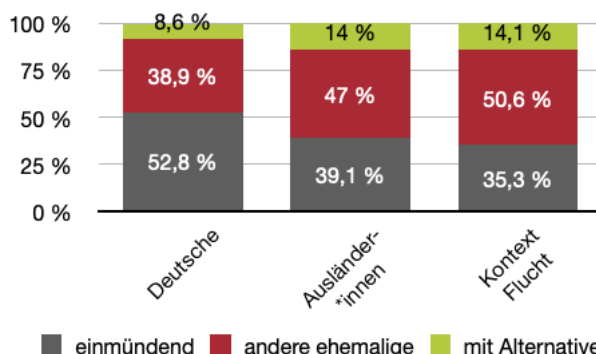


Wie Abbildung 15 zeigt, galt etwa ein Drittel (33,6%) der gemeldeten ausländischen Bewerber*innen im Kreis Minden-Lübbecke als unversorgt. Unter Bewerber*innen im Kontext von Fluchtmigration waren es etwas mehr, nämlich 36,1%. Unversorgte Bewerber*innen sind Ausbildungssuchende, für die weder die Einmündung in eine Berufsausbildung noch ein weiterer Schulbesuch, eine Teilnahme an einer Fördermaßnahme oder eine Alternative zur Ausbildung bekannt ist und für die Vermittlungsbemühungen weiterlaufen. Unter den deutschen Bewerber*innen waren mit 22,1% deutlich weniger Personen unversorgt.

Als versorgt gelten umgekehrt jene Bewerber*innen, die im Laufe des Berichtsjahres oder später eine Ausbildung aufgenommen haben („einmündend“). Ebenfalls zur Gruppe der versorgten Bewerber*innen zählen jene mit Alternative (dazu gehören z.B. Berufsvorbereitungsjahr, Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierung) sowie andere ehemalige Bewerber*innen, die keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche nachfragen, ohne dass der Grund explizit bekannt sein muss.

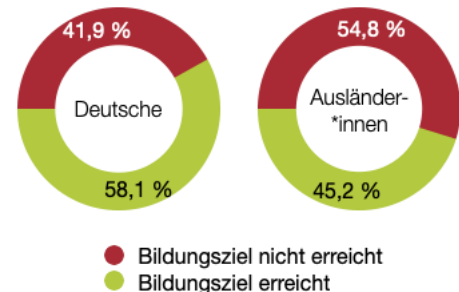
Wie anhand von Abbildung 16 zu erkennen ist, haben in der Gruppe der versorgten Bewerber*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit über die Hälfte (52,8%) eine Ausbildung aufgenommen. Hingegen kam es bei ausländischen Bewerber*innen und insbesondere bei Personen im Kontext von Fluchtmigration häufiger vor, dass ehemalige Bewerber*innen keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche angefragt haben („andere ehemalige“). Auch haben Ausländer*innen mit 14% im Vergleich zu Deutschen (8,6%) häufiger eine Alternative zur Aufnahme einer Ausbildung gewählt.

Abbildung 16: Versorgte Bewerber*innen im Kreis Mi-Lk in 2022/23, August 2023 nach Nationalität und Status in Prozent



Darüber hinaus zeigt sich beim Blick auf die Statistik der beruflichen Schulen für den Kreis Minden-Lübbecke, dass ausländische Staatsangehörige im Vergleich zu Deutschen größere Schwierigkeiten haben, einen erfolgreichen Abschluss an beruflichen Schulen zu erhalten (siehe Abb. 17). Im Schuljahr 2021/22 gab es im Kreis Minden-Lübbecke insgesamt 3.900 Schulabgänger*innen an beruflichen Schulen ¹⁶, darunter 420 Ausländer*innen (10,8%). Insgesamt haben 2.210 Personen das Bildungsziel erreicht, was 56,6% ausmacht. Unter den ausländischen Schulabgänger*innen lag die Erfolgsquote mit 45,2% jedoch deutlich niedriger als in der Gruppe der Abgänger*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit mit 58,1%.¹⁷

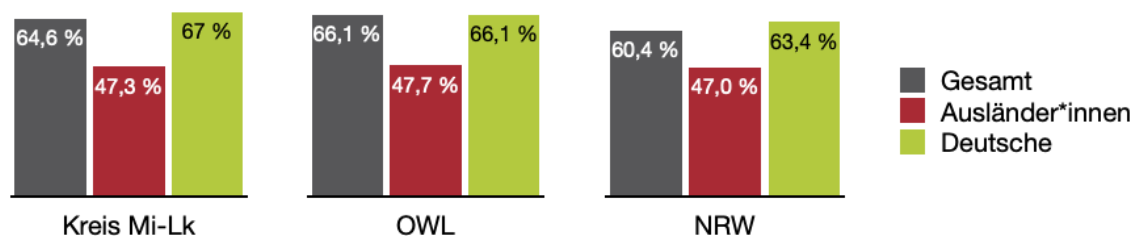
Abbildung 17: Abgänger*innen an beruflichen Schulen im Kreis Mi-Lk in 2021/22 nach Status in Prozent



Beschäftigungsquoten

Auch über den Bereich der Ausbildung hinaus, nämlich mit Blick auf die Beschäftigungsquoten von Ausländer*innen und Deutschen (siehe Abb. 18), wird deutlich, dass in Bezug auf die nachhaltige Integration von Ausländer*innen in den Arbeitsmarkt noch Verbesserungsbedarf besteht.

Abbildung 18: Beschäftigungsquoten von Deutschen und Ausländer*innen am Stichtag 31.12.2022 im regionalen Vergleich



So lag die Beschäftigungsquote¹⁸ von Ausländer*innen im Kreis Minden-Lübbecke zum Stichtag 31.12.2022 bei 47,3% und damit deutlich niedriger als bei Deutschen (67%).¹⁹ Im

¹⁶ Unter beruflichen Schulen sind folgende Bildungsbereiche zusammengefasst: Berufsschulen, Berufsfachschulen, Berufliche Gymnasien, Fachoberschulen, Fachschulen.

¹⁷ IT.NRW, Düsseldorf, 2023: Schulabgänger/-innen nach Abschluss, Geschlecht, Nationalität und Bildungsbereich - Gemeinden - Schuljahr.

¹⁸ Die Beschäftigungsquote ist eine Kennzahl, die angibt, welcher Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung tatsächlich erwerbstätig ist.

¹⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Beschäftigungsquoten (SvB, GB, aGB), Nürnberg, Dezember 2022.

regionalen Vergleich befindet sich der Kreis jedoch im mittleren Bereich. So liegt die Beschäftigungsquote von Ausländer*innen in der Region Ostwestfalen-Lippe bei 47,7% und im Land Nordrhein-Westfalen bei 47%.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass die hier präsentierten Daten nur für Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit gelten, und zum Zeitpunkt der Konzepterstellung keine spezifischen Ausbildungs- oder Arbeitsmarktstatistiken für Menschen mit Migrationshintergrund im Kreis Minden-Lübbecke zur Verfügung standen.

Es ist jedoch anzunehmen, dass die Beschäftigungsquote von Personen, die in Deutschland geboren wurden oder eingebürgert sind, höher ist als die von Ausländer*innen. Dies könnte auf ihre längere Verweildauer im Land, eine möglicherweise bessere Integration durch den Schulbesuch und fortgeschrittene Deutschkenntnisse zurückzuführen sein. Dennoch können auch diese Personen vor spezifischen Herausforderungen stehen, sei es aufgrund von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsmarkt oder aufgrund von Bildungsungleichheiten.

4. Handlungsempfehlungen und Maßnahmen des Integrationskonzepts

Die Handlungsempfehlungen und Maßnahmen des Integrationskonzepts sind gebündelt in sechs Handlungsfelder, die sich an den Lebenslagen von Zugewanderten und Menschen mit Migrationshintergrund im Kreis Minden-Lübbecke orientieren. Jedes Handlungsfeld besteht aus mehreren Herausforderungen, zu denen mehrere Handlungsempfehlungen bzw. Maßnahmen erarbeitet wurden.

Wie bereits unter Punkt 2.2 dargestellt wurde, sind die Handlungsempfehlungen und Maßnahmen das Ergebnis eines umfassenden Beteiligungsprozesses. Dabei wurden gemeinsam mit Expert*innen aus den verschiedenen Städten und Gemeinden des Kreises Minden-Lübbecke besonders zentrale Herausforderungen identifiziert und thematische Schwerpunkte in den verschiedenen Handlungsfeldern des Konzepts gesetzt.

Im Folgenden werden die zentralen Herausforderungen und Ziele samt zugehöriger Handlungsempfehlungen und Maßnahmen vorgestellt. Der vollständige Maßnahmenkatalog mit einer detaillierten Übersicht zu den Zielgruppen, Sozialräumen, Beispielen guter Praxis, Stakeholder*innen und Ressourcen ist im Anhang des Konzepts einzusehen.

4.1 Wohnen und Mobilität

Die Versorgung mit angemessenem Wohnraum ist von großer Bedeutung für eine gelungene Integration. Schließlich beeinflusst dieser Aspekt maßgeblich die Lebensqualität aller Bewohner*innen und bildet die Grundlage für ein gefestigtes Leben in der Region. Neben der Wohnraumversorgung spielt auch die Mobilität eine entscheidende Rolle, um Zugang zu Arbeitsplätzen, Bildungseinrichtungen und anderen wichtigen Einrichtungen zu ermöglichen. In diesem Handlungsfeld werden daher Maßnahmen und Ansätze vorgestellt, die sowohl die Verfügbarkeit von Wohnraum als auch die Mobilität der Bevölkerung im Kreis Minden-Lübbecke verbessern sollen.

4.1.1 Mangel an angemessenem und günstigem Wohnraum entgegenwirken

Im Rahmen der Bedarfserhebung wurde der Wohnungsmarkt im Kreisgebiet insgesamt als angespannt beschrieben. Besonders häufig mangelt es an kleineren Sozialwohnungen für Alleinstehende und selbst in ländlichen Regionen kommt es verstärkt zu Wohnraumkonkurrenzen von Zugewanderten mit anderen Bevölkerungsgruppen. Dabei stehen gerade Zugewanderte oft vor erheblichen Herausforderungen aufgrund fehlender Netzwerke, Sprachbarrieren und diskriminierender Strukturen auf dem Wohnungsmarkt. Zudem erschweren rechtliche Rahmenbedingungen wie Wohnsitzauflagen die Wohnungssuche zusätzlich.

Die Unterbringung von neu zugewiesenen Geflüchteten stellt die Kommunen ebenfalls vor große Herausforderungen. Auch wenn vielerorts eine dezentrale Unterbringung von Geflüchteten befürwortet wird, lässt sich diese Strategie angesichts des flächendeckend angespannten Wohnungsmarktes nicht immer umsetzen.

An dieser Stelle gilt es anzumerken, dass viele dieser Herausforderungen aufgrund des begrenzten Handlungsspielraums gar nicht oder nur bedingt im Kreis Minden-Lübbecke bearbeitet werden können. So liegt die Zuständigkeit für die Schaffung von Sozialwohnungen und die Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen in erster Linie bei der Landesebene. Daher wäre es notwendig, dass sich die Politiker*innen der kreisangehörigen Städte und Gemeinden sowie auf Ebene des Kreises Minden-Lübbecke gezielt für das Thema stark machen, sei es durch informelle Kontakte oder offizielle Schreiben, um auf der Landesebene für Lösungen zu lobbyieren.

1.1 Mangel an angemessenem und günstigem Wohnraum entgegenwirken

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

- | | |
|-------|---|
| 1.1.1 | Gezielt an die politischen Akteur*innen auf Landesebene herantreten und auf die Notwendigkeit hinweisen, mehr (auch kleinere) Sozialwohnungen zu schaffen sowie rechtliche Rahmenbedingungen in Bezug auf Wohnsitzauflagen anzupassen , um Hindernisse bei der Wohnungssuche und dem Integrationsprozess zu beseitigen. |
|-------|---|

1.1 Mangel an angemessenem und günstigem Wohnraum entgegenwirken	
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen	
1.1.2	Erarbeitung von Mindeststandards für die Erstunterbringung von Geflüchteten. Eine Grundlage können hier die Leitlinien für die Unterbringung von Geflüchteten bieten. Diese sollten gemeinsam mit Fachleuten und Praktiker*innen aus dem gesamten Kreisgebiet aktualisiert und noch breiter aufgestellt werden.
1.1.3	Aufbauend auf den erarbeiteten Mindeststandards erscheint die anschließende Gründung und Verstetigung einer kreisweiten Arbeitsgruppe „Wohnen“ sinnvoll, um das Thema umfassend und nachhaltig anzugehen. Hier sollten die Entscheidungsträger*innen eingebunden werden, um eine breite Akzeptanz und Umsetzung zu gewährleisten.
1.1.4	Um die Effektivität der Vermittlung von Menschen in eigene Wohnungen zu verbessern , sollte in den umsetzenden Behörden noch stärker darauf geachtet werden, Informationen kultursensibel und leicht verständlich zu kommunizieren und Ermessensspielräume innerhalb der bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu nutzen. Eine gezielte Sensibilisierung von Mitarbeitenden zu diesen Aspekten bietet sich im Rahmen von Schulungen und Fortbildungen im Bereich der interkulturellen bzw. diversitätsorientierten Öffnung von Verwaltung an.

4.1.2 Zugangschancen verbessern und Brücken bauen

Eine besondere Herausforderung stellt die Vermittlung von Geflüchteten aus den städtischen Unterbringungen heraus in eigene Wohnungen dar. Trotz teilweise vorhandener Leerstände erweist es sich oft als schwierig, Vermieter*innen zu überzeugen, ihren Wohnraum an Geflüchtete zu vermieten. Dies ist unter anderem auf Wohnsitzauflagen, Mindestmietdauern und Bürgschaftsanforderungen zurückzuführen. Aber auch Ängste und Vorbehalte von Vermietenden spielen hier eine zentrale Rolle. Wie im Beteiligungsprozess angemerkt wurde, sind hiervon insbesondere alleinreisende Männer aus dem arabischen und afrikanischen Raum sowie größere Familien betroffen.

1.2 Zugangschancen verbessern und Brücken bauen	
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen	
1.2.1	Informations- und Sensibilisierungsangebote für Vermietende weiterführen, ausbauen und breit bewerben, ggf. in Kooperationen mit Mieterbund und Haus und Grund.
1.2.2	Etablierung von festen Ansprechpersonen für Vermietende bzw. zum Thema Wohnen in den Kommunen . Diese können als „ Gate-Keeper*innen “ fungieren, indem sie aktiv auf Vermietende zugehen und diese sensibilisieren, ihren Wohnraum für Zugewanderte und Geflüchtete zur Verfügung zu stellen. Gleichmaßen können sie von Vermietenden angesprochen werden, falls Fragen oder Probleme bestehen.

1.2 Zugangschancen verbessern und Brücken bauen

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

- | | |
|-------|--|
| 1.2.3 | Unterstützung von Wohnungssuchenden durch Qualifizierungsangebote wie z.B. Mietführerscheine oder Schulungen. |
|-------|--|

4.1.3 Förderung der Mobilität, insbesondere in ländlichen Gebieten

Neben dem Bereich des Wohnens ist auch die Mobilität von entscheidender Bedeutung für die Integration im Kreis Minden-Lübbecke. Schließlich ist die Erreichbarkeit von Bildungs- und Arbeitsstätten sowie die Möglichkeit zur Teilnahme an sozialen und kulturellen Aktivitäten essenziell für eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Mit einer Fläche von 1.152,42 Quadratkilometern müssen im Kreis Minden-Lübbecke teils weite Entfernungen zurückgelegt werden, um von einem Ort zum anderen zu kommen. Insbesondere für Zugewanderte, die möglicherweise noch keinen Führerschein oder kein eigenes Fahrzeug besitzen, stellt dies eine große Herausforderung dar. Schwierig sind neben langen Wegen oft ein unzureichender sowie zu teurer öffentlicher Nahverkehr. Dies führt gerade in ländlichen Gebieten zu sozialer Isolation und erschwert den Zugang zu Arbeitsplätzen, Bildungseinrichtungen und anderen wichtigen Einrichtungen des täglichen Lebens. Zusätzlich stellen komplexe Fahrpläne oder Bestellsysteme, die häufig nur auf deutsch funktionieren (z.B. beim Taxibus) für Menschen mit Schwierigkeiten in der deutschen Sprache eine weitere Hürde dar, die die Nutzung vorhandener Mobilitätsangebote erschwert.

1.3. Förderung der Mobilität, insbesondere in ländlichen Gebieten

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

- | | |
|-------|--|
| 1.3.1 | Durchführung von Informationsveranstaltungen über mögliche Alternativen zum „klassischen“ ÖPNV , in denen Beispiele guter Praxis (z.B. Taxibus, Bürgerbus) und entsprechende Finanzierungs- bzw. Fördermöglichkeiten vorgestellt werden. Zusätzliche Verbreitung der Informationen und Handlungsmöglichkeiten über die Integreat-App. |
| 1.3.2 | Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Verkehrsbund Ostwestfalen-Lippe (VVOWL) , um die Bedürfnisse der Zielgruppen an den Verkehrsbund heranzutragen und Herausforderungen (z.B. bedarfsgerechte Verbindungen und Taktungen, Interkulturelle bzw. diversitätsorientierte Öffnung im ÖPNV, sprachliche Barrieren im Zugang zu Mobilität) zu thematisieren und Handlungsspielräume zu identifizieren . |

4.2 Gesundheit und Pflege

Um im Krankheitsfall die richtige Unterstützung zu finden und die Gesundheit zu erhalten oder wiederherzustellen, ist es wichtig, dass ein barrierefreier Zugang zu medizinischen Angeboten und Beratung besteht und Informationen klar und leicht zugänglich sind. Auch mit Blick auf den Bereich der (Alten-)Pflege ist eine transparente und zugängliche Informationsstruktur entscheidend, damit sowohl Pflegebedürftige als auch ihre Angehörigen die bestmögliche Betreuung erhalten können.

4.2.1 Abbau von Hürden beim Zugang zu medizinischer Versorgung und Pflegeleistungen

Die Bedarfserhebung hat gezeigt, dass der Zugang zu und die Nutzung von Gesundheits- und (Alten-)Pflegeangeboten durch Menschen mit Migrationshintergrund im Kreis Minden-Lübbecke an vielen Stellen noch nicht optimal gestaltet ist. Besonders für Neuzugewanderte, die mitunter große Unterschiede zu den Strukturen und Abläufen in der Gesundheits- und Pflegeversorgung ihrer Herkunftsländer sowie sprachliche Barrieren überwinden müssen, ist es essenziell, die Zugänge zu verbessern und das Wissen und die Kompetenz der Menschen in diesem Bereich nachhaltig und kultursensibel zu stärken. Gleichzeitig ist es notwendig, Dienstleistungen an die Bedürfnisse einer vielfältigen Gesellschaft anzupassen, damit alle Menschen die passende Unterstützung erhalten können und die Angebote verstärkt wahrnehmen.

2.1 Abbau von Hürden beim Zugang zu medizinischer Versorgung und Pflegeleistungen	
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen	
2.1.1	Schaffung von Anlaufstellen nach dem Beispiel der „Gesundheitssprechstunde“ (in Minden) mit dem primären Ziel, Hilfesuchende rund um gesundheitsbezogene Fragestellungen individuell zu beraten, zu informieren und ggf. an die passenden Stellen weiterzuvermitteln. Dabei ein rotierendes Prinzip einsetzen, um Sprechzeiten in allen Kommunen anzubieten und einen kreisweiten Beirat einrichten, der die Maßnahme begleitet.
2.1.2	Nutzung verschiedener aufsuchender Ansätze zur Vermittlung von Informationen über das Gesundheits- und Pflegesystem inklusive präventiver Maßnahmen wie z.B. Durchführung themengebundener Informationsveranstaltungen mit Sprachmittler*innen, Einbindung von Multiplikator*innen, Erstellung von mehrsprachigem Infomaterial.
2.1.3	Die interkulturelle bzw. diversitätsorientierte Öffnung von medizinischen Einrichtungen (Beratungsstellen, Praxen) sowie von (Alten-)Pflegeeinrichtungen und -diensten (ambulant und stationär) vorantreiben. Hierzu Bedarfe abfragen und Informationsveranstaltungen und Schulungen anbieten, die zur Sensibilisierung beitragen.

4.2.2 Sicherstellung von Sprachmittlung im Gesundheitsbereich

Um die Gesundheitsversorgung für alle zugänglicher zu machen, ist auch eine adäquate Sprachmittlung essentiell. Wenn sich Ärzt*innen und Patient*innen nicht richtig verständigen können, kommt es schnell zu Missverständnissen, was im schlimmsten Fall ernsthafte Auswirkungen auf die Gesundheit haben kann.

Zwar gibt es im Kreis Minden-Lübbecke grundsätzlich die Möglichkeit, auf Laien-Sprachmittler*innen des KI zurückzugreifen, jedoch ist der Einsatz unter anderem bei Gesprächen mit Rechtsfolgen sowie bei Gesprächen im Zusammenhang mit medizinischen Diagnosen, Aufklärungen über Behandlungen, Operationen etc. ausgeschlossen. Der Bedarf an qualifizierten Übersetzer*innen, die in der Lage sind, in Patient*innengesprächen fachlich korrekt und neutral zu übersetzen und darüber hinaus kultursensibel zu agieren, ist demnach hoch. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, Mechanismen zu entwickeln, die sicherstellen, dass Sprachmittler*innen in ausreichender Zahl vorhanden sind und ihre Dienste effektiv genutzt werden können.

Zwar ist eine Bereitstellung von entsprechenden Diensten mit Kosten verbunden, jedoch ist es nicht nur aus ethischen Gründen wichtig, die medizinische Versorgung sicherzustellen, sondern auch aus ökonomischer Sicht. So ist eine angemessene medizinische Versorgung entscheidend, um gesundheitliche Probleme in der Zielgruppe zu verhindern und somit langfristig die Fähigkeit zur Teilnahme am Arbeitsmarkt oder in Bildungseinrichtungen nicht zu beeinträchtigen.

2.2 Sicherstellung von Sprachmittlung im Gesundheitsbereich

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

2.2.1	Prüfung der Nutzung professioneller Dolmetscher*innen oder Videodolmetscher*innen im Gesundheitswesen . Dabei ist die Notwendigkeit hervorzuheben, die medizinische Versorgung sicherzustellen und langfristige gesundheitliche Probleme zu verhindern.
2.2.2	Sensibilisierung der Politik auf Landesebene für die Problematik der Sprachmittlung im Gesundheitswesen und Forderung nach verbindlichen Regelungen und Unterstützung für qualifizierte Sprachmittlung.
2.2.3	Erstellung einer Übersicht zu mehrsprachigen Praxen im Kreisgebiet auf Grundlage der laufenden Abfrage durch das KI und Aktivierung der Praxen, an einer laufenden Aktualisierung der Übersicht mitzuarbeiten. Veröffentlichung der Übersicht auf der Integreat-App.

4.2.3 Fachkräftemangel in Pflege, Medizin und Sozialbereichen entgegenwirken

Eine zusätzliche Herausforderung besteht darin, ausreichend Angebote für die Gesundheits- und Pflegeversorgung bereitzustellen, da der Fachkräftemangel sich auch im Kreis Minden-Lübbecke deutlich bemerkbar macht. Ohne eine Stärkung von Berufen in der Pflege, der Medizin und in Sozialbereichen ist es umso schwieriger, die Bedürfnisse der wachsenden Bevölkerung, einschließlich derjenigen mit Migrationshintergrund, angemessen zu erfüllen und eine hochwertige Gesundheits- und Pflegeversorgung sicherzustellen.

Gleichzeitig ergibt sich mit Blick auf den hohen Bedarf an Fachkräften ein großes Potenzial für die Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt, welches noch stärker genutzt werden sollte. Hierzu bedarf es jedoch geeigneter Projekte und Maßnahmen, die niederschwellig an Gesundheits- und Pflegeberufe heranführen und Zugewanderte qualifizieren, sowie gezielter, kultursensibler Ansprachen.

2.3 Fachkräftemangel in Pflege, Medizin und Sozialbereichen entgegenwirken

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

2.3.1	Sensibilisierung von Einrichtungen für interkulturelle bzw. diversitätsorientierte Öffnung und Begleitung dieser bei der Umsetzung inklusive Verbreitung von Beispielen guter Praxis und eine noch stärkere Bekanntmachung des KI als Ansprechpartner.
2.3.2	Gezielte Ansprache von Zugewanderten , um sie für Gesundheits- und Pflegeberufe zu gewinnen. Dabei Anbindung an Regelangebote sicherstellen und auf vorhandene niedrigschwellige Angebote zur Erstorientierung zurückgreifen bzw. diese bekannter machen. Außerdem Durchführung von Schnupper- und Kennenlernangeboten in Einrichtungen, um Einblicke in das Arbeitsfeld zu ermöglichen.
2.3.3	Senkung der Hürden bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen durch Bekanntmachung und Bewerbung der vorhandenen lokalen Angebote und Ansprechpartner*innen zur Unterstützung sowie Appell an die Politik auf Landesebene, Maßnahmen zur Vereinfachung der Anerkennungsverfahren zu ergreifen.

4.3 Bildung und Mehrsprachigkeit

Bildung ist ein lebenslanger und lebensbegleitender Prozess, der nicht nur formale Bildungseinrichtungen, sondern auch informelle und außerschulische Lerngelegenheiten umfasst. Gute Bildungschancen und passgenaue Bildungsangebote entlang der gesamten Lebensspanne sind von entscheidender Bedeutung, um allen Menschen im Kreis Minden-Lübbecke eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben zu ermöglichen. Angefangen beim Kita-Besuch über schulische und außerschulische Angebote bis hin zur Erwachsenenbildung gilt es daher, Zugangsbarrieren abzubauen, Teilhabechancen zu stärken und individuelle Potenziale unter Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit zu entfalten.

4.3.1 Zugang zu Sprachförderung verbessern

Das Erlernen der deutschen Sprache stellt eine der wichtigsten Voraussetzungen für Teilhabe dar. Im Rahmen des Beteiligungsprozesses wurde vor allem bemängelt, dass sich vorhandene Sprachkursangebote häufig auf wenige größere Kommunen konzentrieren und angesichts von Mobilitätsproblemen nicht für alle Zugewanderten im Kreisgebiet gleich gut zugänglich sind. Auch wurde auf längere Wartezeiten sowie auf die Problematik hingewiesen, dass Sprachkurse noch stärker die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigen sollten. Besonders problematisch erweist sich zudem die Organisation von Sprachkursen mit Kinderbetreuung, was auch an hohen Auflagen für die Sprachkursanbietenden liegt.

Vor diesem Hintergrund besteht eine der herausforderndsten Aufgaben darin, Barrieren im Zugang zu Sprachförderung abzubauen und die Angebote auf die individuellen Bedarfe der Zielgruppen abzustimmen. Im Kreis Minden-Lübbecke werden bereits von verschiedenen Akteur*innen zahlreiche Anstrengungen unternommen, um diesen Herausforderungen gerecht zu werden – von offiziellen Sprach- und Integrationskursen bis hin zu ehrenamtlichen Initiativen. Ein großer Bedarf zeigt sich zudem mit Blick auf die Sicherstellung von Kinderbetreuung, die eine wichtige Voraussetzung darstellt, damit Eltern überhaupt an Sprachkursen teilnehmen können. Daher ist es zentral, die Betreuungsinfrastruktur im gesamten Kreisgebiet zu stärken und auszubauen (siehe auch nächster Punkt: 4.3.2 „Zugang zu frühzeitiger Kinderbetreuung sicherstellen“). Darüber hinaus empfiehlt es sich, Sprachkurse für Eltern direkt dort stattfinden zu lassen, wo die Betreuung der Kinder ohnehin sichergestellt ist, nämlich in den Kitas, Familienzentren und Schulen und verstärkt auch auf digitale Angebote zurückzugreifen.

3.1 Zugang zu Sprachförderung verbessern

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

3.1.1	Durchführung von Sprachkursen in den Einrichtungen, wo Kinderbetreuung stattfindet (Kitas, Schulen und OGS). Zusätzlich Prüfung von Konzepten mit dem Jugendamt zur Beaufsichtigung von Kindern bei Sprachkursen und regelmäßige Prüfung von Förderprogrammen , um Kinderbetreuung bei Sprachkursen zu finanzieren.
3.1.2	Bereitstellung differenzierter Angebote einschließlich intensiver Sprachförderung für Personen mit wenig Vorkenntnissen und Angebote an Wochenenden für Berufstätige, sofern möglich.
3.1.3	Rückgriff auf digitale Angebote wie Online-Sprachkurse und Apps zur Sprachförderung . Diese können sowohl als vorübergehende Unterstützung als auch als eigenständiges Sprachlernangebot dienen. Besondere Aufmerksamkeit gilt der verstärkten Bekanntmachung des VHS Lernportals im gesamten Kreis.

4.3.2 Zugang zu frühzeitiger Kinderbetreuung sicherstellen

Eine weitere entscheidende Voraussetzung für die gelungene Integration von Zugewanderten ist die frühzeitige Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen sowie die Gewährleistung ausreichender Betreuungszeiten in Kindergärten und Kitas. Hier wurde im Beteiligungsprozess ein großer Bedarf gesehen. Gerade der frühe Besuch einer Kita spielt eine wesentliche Rolle beim Spracherwerb und bei der optimalen Vorbereitung auf den Schuleintritt. Dies legt den Grundstein für einen erfolgreichen Bildungsweg, der wiederum die Basis für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn und langfristige Lebensgrundlage bildet. Vor diesem Hintergrund gilt es, Hürden abzubauen und Eltern für die Wichtigkeit des Kita-Besuchs zu sensibilisieren.

3.2 Zugang zu frühzeitiger Kinderbetreuung sicherstellen

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

3.2.1	Gegenüber den politischen Akteur*innen auf Landesebene die Notwendigkeit verdeutlichen, mehr Kitas zu schaffen, Personalschlüssel zu erhöhen und ein verpflichtendes Kita-Jahr vor Schulbeginn einzuführen.
3.2.2	Begleitung von Eltern und Abbau von Hürden bei der Kita-Anmeldung. Dazu Eltern auf die Notwendigkeit des Kita-Besuchs hinweisen und, sofern möglich, direkte Unterstützung bei der Anmeldung bereitstellen (optimal ist die zentrale Anmeldung über ein wohnortnahes Amt). Alternativ Neuzugewanderten direkt nach ihrer Ankunft mehrsprachige Informationen mit Ansprechpartner*innen für die Kita-Anmeldung aushändigen.
3.2.3	Erstellung einer Kita-Einstiegsbrochüre mit den wichtigsten Infos zu Kitas und Kindertagespflege.

3.2 Zugang zu frühzeitiger Kinderbetreuung sicherstellen	
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen	
3.2.4	Das vorhandene Kita-Anmeldeportal mehrsprachig und/ oder in einfacher Sprache gestalten.

4.3.3 Sprachförderung und Integration durch außerschulische und kulturelle Angebote stärken

Zusätzlich zu den schulischen Angeboten sind gezielte außerschulische Integrationsmaßnahmen wie Theaterstücke und Musicals von großer Bedeutung, um die Sprachförderung und Integration weiter zu stärken. Nach Ansicht der Expert*innen im Kreis werden in diesem Bereich grundsätzlich mehr Ressourcen benötigt. Zudem sollte in vorhandenen Angeboten noch stärker darauf geachtet werden, Zugangshürden zu senken und unterschiedliche Bevölkerungsgruppen zu erreichen, um interkulturellen Austausch herzustellen.

3.3 Sprachförderung und Integration durch außerschulische und kulturelle Angebote stärken	
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen	
3.3.1	Appell an die politische Akteur*innen auf Landesebene richten, zusätzliche Ressourcen im Hinblick auf Personal und Finanzmittel im Bereich der außerschulischen, kulturell ausgerichteten Bildungsarbeit bereitzustellen.
3.3.2	Fokussierung auf die Öffnung von vorhandenen und geplanten Angeboten der außerschulischen Integrationsarbeit, um verschiedene Zielgruppen ansprechen. Hierzu einen Runden Tisch mit Akteur*innen aus dem außerschulischen Bereich etablieren, um zu sensibilisieren und sich besser zu vernetzen. Zudem die vielfältigen Angebote bekannter machen (u.a. durch Nutzung der Integreat-App), niederschwellige Zugänge schaffen und Multiplikator*innen einbinden, um die Zielgruppen besser zu erreichen. Hierbei auch eine stärkere Verknüpfung von Vereinen und Ganztagsbetreuung verfolgen.
3.3.3	Die vorhandenen Förderangebote und Unterstützungsmöglichkeiten , die Kindern und Jugendlichen zur Verfügung stehen (z.B. Leistungen für Bildung und Teilhabe) stärker bewerben und leichter zugänglich machen . Hierzu verschiedene Kanäle wie die Integreat-App, die Pressestelle des Kreises und Multiplikator*innen nutzen. Außerdem gezielte Information von Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen, Berater*innen und Mitarbeitenden von Behörden, um das Bewusstsein über vorhandene Förderangebote zu schärfen und bei Bedarf darauf aufmerksam zu machen.

4.4 Arbeit und Ausbildung

Die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und der Zugang zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind von zentraler Bedeutung, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Darüber hinaus eröffnet eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt vielfältige Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe.

Aus der Bedarfserhebung geht hervor, dass die Integration von Zugewanderten und Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Arbeit im Kreis Minden-Lübbecke eine herausfordernde Aufgabe bleibt, die weiterhin besondere Unterstützung erfordert, aber auch großes Potenzial bietet. Im Rahmen des Beteiligungsprozesses wurden von den Expert*innen verschiedene Schwerpunkte und Themen gesetzt, die es besonders zu berücksichtigen gilt.

4.4.1 Unterstützung beim Einstieg in den Beruf und insbesondere in Ausbildung

Zunächst ist es essentiell, dass arbeitsuchende Personen im Kreis Minden-Lübbecke bei Bedarf auf passgenaue Unterstützungsangebote zurückgreifen können – von der Berufsorientierung über die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit bis hin zur nachhaltigen Unterstützung nach der Vermittlung. Zudem benötigen gerade junge Menschen mit komplexen Problemlagen, aber auch ältere Menschen, die noch einmal eine Ausbildung aufnehmen möchten, eine intensive Unterstützung und Begleitung. Dieser Bedarf sollte besonders berücksichtigt werden, da der Einstieg in eine Ausbildung einen bedeutenden Schritt darstellt, um langfristig eine gute Grundlage für die berufliche Weiterentwicklung und gute Verdienstmöglichkeiten zu schaffen.

Grundsätzlich gibt es im Kreis Minden-Lübbecke bereits eine Vielzahl von Angeboten im Bereich der Berufsorientierung und Beratung. Daher gilt es darauf hinzuwirken, dass die vorhandenen Angebote leicht zugänglich sind und bestmöglich genutzt werden. Hiervon können alle arbeitsuchenden Menschen – auch unabhängig von einem potenziellen Migrationshintergrund – profitieren. Gleichwohl gilt es mit Blick auf Zugewanderte, die auf dem Arbeitsmarkt mitunter große Unterschiede zu ihren Herkunftsländern sowie sprachliche Barrieren überwinden müssen, auf zusätzliche potenzielle Hürden und Herausforderungen zu achten. So kann es notwendig sein, Informationen noch gezielter und niederschwelliger zu vermitteln (z.B. mehrsprachig und/ oder unter Einbindung von Multiplikator*innen) oder die Zielgruppen bei der Arbeitsaufnahme noch enger zu begleiten.

4.1 Unterstützung beim Einstieg in den Beruf und insbesondere in Ausbildung

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

4.1.1	Verbesserung der Sichtbarkeit vorhandener Angebote wie Berufsorientierung & Beratung, Bewerbungstrainings und Fördermöglichkeiten durch gezielte Werbung und Nutzung der Integreat-App. Durchführung mehrsprachiger Informationsveranstaltungen mit zielgruppengerechter Bewerbung und Nutzung des KOMM-AN-Netzwerks zur Bekanntmachung bei haupt- und ehrenamtlichen Akteur*innen.
4.1.2	Etablierung von Patenschaften für Auszubildende durch Ehrenamtliche zur Unterstützung bei formellen Fragen und in den Berufskollegs. Hierzu einen Pool an Ehrenamtlichen aufbauen und koordinieren, um Ehrenamtliche und Auszubildende zusammenzubringen. Zudem auch die Möglichkeit überprüfen, das Konzept der Integrationslotsen kreisweit zu reaktivieren.
4.1.3	Intensive, individuelle Begleitung von Auszubildenden mit multiplen Problemlagen und Bedarfen. Hier auf bestehende Maßnahmen wie das rechtskreisübergreifende Case-Management von KIM zurückgreifen. Außerdem Prüfung der Ausweitung des Konzepts der "Kooperativen Ausbildung" (ZAM e.V.) auf Jugendliche und junge Erwachsene außerhalb des SGBII-Bereichs, möglicherweise durch finanzielle Unterstützung von Unternehmen, um eine sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden sicherzustellen.

4.4.2 Verknüpfung von Sprachförderung und beruflicher Qualifizierung

Neben einer Verbesserung der Transparenz und des Zugangs zu vorhandenen Angeboten gibt es weitere Punkte, die besonders in den Blick genommen werden sollten. Ein besonders zentrales Thema ist die Sprache, da sie einen wichtigen Schlüssel für den erfolgreichen Einstieg in Ausbildung und Arbeit darstellt. Eine enge Verknüpfung von Sprachförderung und beruflicher Qualifizierung ist daher unabdingbar. Hier hat sich gezeigt, dass es an einigen Stellen im Kreisgebiet noch an ausreichend wohnortsnahen Sprachförderangeboten mangelt, die mit dem Beruf vereinbar sind. Auch das Angebot und der Zugang zu Kursen, die speziell berufsbezogene Sprachkenntnisse fördern, ist noch ausbaufähig. Dabei ist es jedoch wichtig zu beachten, dass neben der Arbeit oft nur begrenzte Energie für die Teilnahme an Sprachkursen vorhanden ist. Integrierte Angebote in den Betrieben könnten daher zielführender sein.

4.2 Verknüpfung von Sprachförderung und beruflicher Qualifizierung

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

4.2.1	Förderung des Spracherwerbs direkt am Arbeitsplatz. Hierzu (große) Arbeitgeber*innen für die Schaffung passender Strukturen und Angebote sensibilisieren, wie z.B. integrierte Sprachkurse am Arbeitsplatz und bei der Umsetzung fachlich unterstützen. Zudem Weiterverfolgung der Implementierung berufsbezogener und berufsbegleitender Sprachkurse für Berufstätige und Auszubildende durch das KIM, um dauerhafte Angebote im Kreis zu etablieren.
4.2.2	Verbesserung des Zugangs zu Sprachförderangeboten für Arbeitnehmer*innen. Hierzu vorhandene Angebote im Kreis bekannt(er) machen (insbesondere auch digitale Angebote zur eigenständigen Fremdsprachenerlernung).

4.4.3 Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt

Eine Herausforderung, die im Rahmen des Beteiligungsprozesses ebenfalls hoch priorisiert wurde, ist die Verbesserung der Erreichbarkeit und die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund. Hier sind gezielte niederschwellige Maßnahmen erforderlich, um die Sprachkompetenz dieser Gruppe zu verbessern und ihnen den Einstieg in qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten zu erleichtern.

Häufig spielen auch familiäre Verpflichtungen und die Frage der Kinderbetreuung eine Rolle. Um allen Zugewanderten mit Kindern die Teilnahme an Sprachkursen zu ermöglichen, ist es daher essentiell, bedarfsgerechte Angebote zu schaffen, die eine sichere Kinderbetreuung während dieser Zeit gewährleisten (siehe auch Handlungsfeld „Bildung und Mehrsprachigkeit“).

4.3 Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

4.3.1	Den Zugang zu den vorhandenen Angeboten in den Bereichen Sprachförderung, Berufsorientierung, Beratung und Qualifizierung für Frauen verbessern . Dies beinhaltet die Bekanntmachung und Nutzung der Integreat-App sowie direkte Ansprachen durch alle in der Integrationsarbeit tätigen Akteur*innen.
4.3.2	Heranführung von Frauen mit Migrationshintergrund an niederschwellige Angebote und ehrenamtliche Tätigkeiten , um einen späteren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern (z.B. Integrationslotsen, ehrenamtliche Mitwirkung in Kita oder Schule, Mitwirkung am Laien-Sprachmittlungspool).

4.3 Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

- | | |
|-------|---|
| 4.3.3 | Empowerment von Frauen mit Migrationshintergrund und Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Rollenbilder. Ansprache z.B. durch das Projekt „Stadtteilmütter“ und Quartiersmanagements. Wichtig ist auch eine Ansprache und Sensibilisierung der Männer , z.B. durch anlassgebundene Aktivitäten (Bereich Sport, Freizeit, Engagement), um auch hier in einen Dialog zu kommen bzw. Möglichkeiten zur Reflektion zu schaffen. |
|-------|---|

4.4.4 Interkulturelle Öffnung von Unternehmen

Nicht zuletzt wird es als entscheidend angesehen, dass Zugewanderte und Unternehmen stärker aufeinander zugehen und ein wechselseitiges Verständnis für Erwartungen und „Arbeitskulturen“ entwickeln. Dies erfordert jedoch nicht nur, dass sich Zugewanderte an bestimmte Abläufe und Regeln in Betrieben gewöhnen müssen, sondern auch, dass Unternehmen sich interkulturell öffnen, also eine inklusive Arbeitsumgebung schaffen und Diskriminierung entgegenwirken. Daher ist es wichtig, Arbeitgeber*innen zu sensibilisieren und sie bei der Kommunikation von Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeiterschaft zu unterstützen. Bei entsprechenden Veränderungsprozessen ist es wichtig, bei der Suche nach möglicherweise benötigter, externer Hilfe zu unterstützen.

4.4 Interkulturelle Öffnung von Unternehmen

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

- | | |
|-------|---|
| 4.4.1 | Die interkulturelle bzw. diversitätsorientierte Öffnung von Unternehmen vorantreiben. Hierzu Workshop-Reihen für Arbeitgeber*innen durchführen, um verschiedene Themen (z.B. rechtliche Hintergründe, Umgang mit Konflikten) zu behandeln sowie Beispiele guter Praxis vorzustellen und den Mehrwert für die Unternehmen aufzuzeigen. Weiterhin das Thema in Formaten platzieren, in denen Unternehmer*innen zusammenkommen (z.B. Netzwerk für Unternehmer*innen). In den Kommunen ggf. eher auf persönliche Ansprachen setzen, um kleinere Betriebe zu erreichen. |
| 4.4.2 | Anlaufstellen und Ansprechpersonen für Arbeitgeber*innen bekannter machen und den Zugang zu Informationen niederschwellig gestalten. Hierzu möglichst viele verschiedene Kanäle nutzen. |
| 4.4.3 | Aufbau von Pat*innensystemen mit Ansprechpartner*innen in den Betrieben, um Beschäftigte zu Beginn zu unterstützen. Beispiele guter Praxis aus der Region im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen teilen , um den Mehrwert für die Unternehmen hervorzuheben. |

4.5 Freizeit und Engagement

In einem demokratischen Rechtsstaat wie der Bundesrepublik Deutschland sind die Grundrechte und der Schutz der Menschenwürde fundamentale Prinzipien. Das Grundgesetz garantiert allen Menschen ein Leben in Würde, Freiheit und mit Gleichheitsrechten. Diese Werte bilden die Grundpfeiler unserer Gesellschaft und sind essentiell für ein funktionierendes Zusammenleben. In den letzten Jahren ist jedoch das Modell einer offenen Gesellschaft vermehrt unter Druck geraten. Vor dem Hintergrund extremistischer Tendenzen und zunehmender Polarisierung wird es immer wichtiger, demokratische Werte zu verteidigen und einen respektvollen Umgang miteinander zu fördern. Dieses Kapitel widmet sich daher dem Bereich "Freizeit und Engagement" und stellt Maßnahmen und Ansätze vor, die demokratische Werte fördern und den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Kreis Minden-Lübbecke im Rahmen von Freizeitaktivitäten und Engagement stärken sollen.

4.5.1 Interkulturelle Öffnung von Vereinen und Freizeitangeboten

Wie im Rahmen des Beteiligungsprozesses mehrfach hervorgehoben wurde, ist das gegenseitige Kennenlernen in den Städten, Gemeinden und Dörfern von entscheidender Bedeutung. Schließlich eignen sich persönliche Begegnungen am besten dafür, Ängste und Vorurteile abzubauen und Verständnis füreinander zu schaffen.

Daher ist es wichtig, Räume und Möglichkeiten zu schaffen, damit sich Menschen unterschiedlicher Hintergründe und Lebenswelten kennenlernen und miteinander austauschen können. Dies gelingt besonders gut in Vereinen, aber auch in anders organisierten Initiativen und Gruppen wie z.B. Feuerwehr, THW oder DRK. Hier können Zugewanderte über gemeinsame Interessen soziale Kontakte aufbauen und in der Gesellschaft ankommen. Darüber hinaus stellen Vereine ein Freizeitangebot dar, zu dem gerade im ländlichen Raum ggf. wenig Alternativen existieren.

Eine Grundvoraussetzung für die Begegnung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in Vereinen ist, dass das Wissen über die vorhandenen Angebote leicht zugänglich ist und Zugewanderte ermutigt werden, die Angebote zu nutzen. Allerdings bedarf es auch von Seiten der Vereine einer Öffnung. So gilt es, Strukturen und Aktivitäten kultursensibel auszurichten, um eine inklusive Umgebung zu schaffen. Dies ist nicht nur mit Blick auf das Thema Integration wichtig. Auch um das eigene Fortbestehen zu garantieren, sollten Vereine hier aktiv werden.

5.1 Interkulturelle Öffnung von Vereinen und Freizeitangeboten

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

- | | |
|-------|--|
| 5.1.1 | Vereine für die interkulturelle bzw. diversitätsorientierte Öffnung sensibilisieren und aktivieren, z.B. durch gemeinsame Veranstaltungen mit Vertreter*innen aller örtlichen Vereine . Besonderes Augenmerk auch auf den Bereich Sport legen. Hierzu über den Kreissportbund an interessierte Vereine herantreten und lokale Angebote vor Ort machen. Zudem Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote für Vereine bekannter machen und Informationen bereitstellen. |
| 5.1.2 | Den Zugang zu Vereinsangeboten verbessern und Hemmschwellen reduzieren. Hierzu Multiplikator*innen bzw. Pat*innen (ggf. angedockt an einen Ehrenamts-Pool) einbinden, um die Zielgruppen an die Angebote heranzuführen bzw. die ersten Male zu begleiten. Um niederschwellig zu informieren, die Angebote von Vereinen zudem in Kitas, Schulen oder auf Elternabenden vorstellen . Ergänzend eine Übersicht zu den vorhandenen Angeboten im Kreis bzw. in den Kommunen erstellen und in der Integreat-App hinterlegen. Dabei stets auch auf die Möglichkeit hinweisen, BuT-Mittel zu beantragen. |

4.5.2 Demokratische Werte in der Gesellschaft verankern

Zur Gestaltung eines respektvollen Miteinanders ist es entscheidend, demokratische Werte bei allen Bürger*innen fest zu verankern und über die gesellschaftlichen Regeln aufzuklären. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, das Grundgesetz und die freiheitliche-demokratische Grundordnung als einen festen, nicht-verhandelbaren Rahmen für alle zu begreifen und zu kommunizieren. Hierbei ist besonders zu berücksichtigen, dass Zugewanderte mitunter Zeit benötigen, um sich an potenziell neue oder von den Strukturen ihres Heimatlandes abweichende gesellschaftliche Normen und Regeln zu gewöhnen. Doch auch die Aufnahme-gesellschaft trägt hier eine wichtige Verantwortung. Insbesondere in einer Zeit, in der demokratiefeindliche Tendenzen und Ausländerfeindlichkeit zunehmen, ist es unabdingbar, dass alle Mitglieder der Gesellschaft die Grundwerte respektieren und verteidigen.

5.2 Demokratische Werte in der Gesellschaft verankern

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

- | | |
|-------|--|
| 5.2.1 | Das Grundgesetz und die freiheitliche demokratische Grundordnung als festen, nicht-verhandelbaren Rahmen für alle begreifen und kommunizieren. Das Netzwerk NRWelt offen stärker bewerben und weitere Vereine, Gruppen und Communities (auch Migrantenselbstorganisationen) aus dem Kreis gezielt ansprechen und einbeziehen. Zudem Gedenk- und Feiertage nutzen , um themenbezogene Veranstaltungen und Aktionen durchführen. |
|-------|--|

5.2 Demokratische Werte in der Gesellschaft verankern

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

5.2.2	Verstärkte Einbindung von Multiplikator*innen , um Werte zu verankern. Kooperationen und Netzwerke nutzen, um das Thema zu platzieren und Impulse zu setzen. Dabei im Sinne eines Peer-to-Peer-Ansatzes insbesondere Migrantenselbstorganisationen berücksichtigen. Zudem die Förderung von Demokratiebildungsprozessen, insbesondere an Schulen , durch vorhandene Unterstützungsangebote, (einschl. Angebote des KI) verstärken.
5.2.3	Die Demokratiebildung im digitalen Bereich ausweiten. Hierzu Stakeholder*innen für Demokratiebildung wie Multiplikator*innen und Vereine in der Nutzung von Social Media schulen und neue digitale Angebote schaffen.
5.2.4	Die Verankerung von demokratischen Werten nicht nur in der Theorie, sondern über Erlebnisse in der Praxis stärken. Hierzu Veranstaltungen und Festivitäten nutzen, um Begegnungen zu ermöglichen . Bei Veranstaltungen auch kulturelle Diversität sichtbar machen (beispielsweise über Musik, Tanz, Essen und Informationsstände), um Interesse zu wecken und ein Kennenlernen zu ermöglichen.

4.5.3 Anerkennung und Stärkung von ehrenamtlichem Engagement

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Stärkung des Ehrenamts und die Gewinnung neuer Engagierter. Ohne die wertvolle Arbeit der Ehrenamtlichen würden viele integrationsfördernde soziale und kulturelle Aktivitäten in den Städten und Gemeinden nicht möglich sein. Es ist daher unerlässlich, attraktive Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement zu schaffen, die dazu beitragen, neue Engagierte anzulocken und langfristig zu binden. Dazu gehört auch eine angemessene Unterstützung und Anerkennung der ehrenamtlich Tätigen, um ihre Motivation und ihren Einsatz aufrechtzuerhalten.

5.3 Anerkennung und Stärkung von ehrenamtlichem Engagement

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

5.3.1	Die Anerkennung und Wertschätzung von ehrenamtlichem Engagement fördern, um Motivation aufrechtzuerhalten. Hierzu einen Ehrenamtspreis auf Kreisebene für den Bereich „Integration“ einführen und die Ergebnisse und Erfolge von ehrenamtlichen Initiativen regelmäßig im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit sichtbar machen . Zudem Aufbau und Koordination eines kreisweiten Ehrenamts-Pool (zunächst für den Bereich Integration), um Ehrenamtliche mit Hilfesuchenden gezielt zu vernetzen.
-------	---

5.3 Anerkennung und Stärkung von ehrenamtlichem Engagement

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

5.3.2	Professionelle Begleitung und Stärkung von ehrenamtlich Tätigen durch Schulungen zu verschiedenen Themen und Vernetzungsangebote. Hierzu die Schulungs- und Fortbildungsangebote weiter ausbauen und auf vorhandene Angebote hinweisen. Zudem die Vernetzung der KOMM-AN-Projektträger verstärken und nach Möglichkeit zu einem kreisweiten Ehrenamts-Netzwerk ausbauen, um den Austausch zu fördern.
5.3.3	Erhöhung der Sichtbarkeit von ehrenamtlichen Einrichtungen und Schaffung niederschwelliger Kennenlernmöglichkeiten , um den Zugang zum Ehrenamt zu verbessern. Hierbei junge Menschen bereits in den Schulen aktivieren und Aktionstage sowie Festivitäten nutzen, um Vereine und Ehrenamtsinitiativen im öffentlichen Raum zu präsentieren. Zusätzlich die Integreat-App nutzen, um einen Überblick über vorhandene Ehrenamts-Stellen zu geben. Zudem Multiplikator*innen einbinden, um Zugewanderten das Konzept von "Ehrenamt" in Deutschland näherzubringen.
5.3.4	Unterstützung von Migrantenselbstorganisationen bei der Professionalisierung durch Intensivierung der Vernetzung und des Austauschs mit anderen Vereinen und Organisationen. Das KI plant hier Maßnahmen wie Workshops und Fortbildungen zur Förderung der Professionalisierung der MSOs.

4.6 Professionalisierung und Öffnungsprozesse

Institutionen stehen vor der Herausforderung, sich kontinuierlich an gesellschaftliche Entwicklungen und sich verändernde Rahmenbedingungen anzupassen. An mehreren Stellen des Konzepts wurde bereits darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, dass sich Institutionen und Angebote weiter öffnen und ihre Diversitätsorientierung professionalisieren, um die wachsende Vielfalt der Bevölkerung angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt für Angebote im Freizeitbereich ebenso wie für die Wirtschaft, das Gesundheitswesen, die Mobilität oder Bildungsangebote. Ein weiterer zentraler Bereich, in dem Institutionen ihre Anpassungsfähigkeit unter Beweis stellen müssen, ist die öffentliche Verwaltung. Diese spielt eine entscheidende Rolle als Schnittstelle zwischen Bürger*innen und öffentlichen Dienstleistungen.

4.6.1 Interkulturelle Öffnung von Verwaltung

Eine bürgerorientierte Verwaltung zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass sie die Vielfalt der Bürger*innen anerkennt und sich darauf einstellt. Es gilt daher sicherzustellen, dass öffentliche Dienstleistungen an die Bedürfnisse und Anliegen aller Bevölkerungsgruppen, unabhängig von ihrer Herkunft oder anderen Merkmalen wie Sprache, ausgerichtet sind. Dabei ist sowohl eine kritische Auseinandersetzung mit Rassismus und Machtstrukturen als auch die Bewusstmachung unbewusster Vorurteile in der Mitarbeiterschaft zu fördern. Dies gilt gleichermaßen für Verwaltungen auf der übergeordneten Ebene des Kreises als auch für jene auf lokaler Ebene in den Städten und Gemeinden, die unmittelbar vor Ort agieren.

6.1 Interkulturelle Öffnung von Verwaltung	
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen	
6.1.1	Intensivierung von Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung kreisweit und darüber hinaus , um die Kommunen auf die Wichtigkeit von interkultureller Öffnung und Diversity aufmerksam zu machen. Dabei die Erfahrungen und Beispiele guter Praxis nutzen und in die Breite tragen. Insbesondere die IKÖ-Prozesse innerhalb der Kreisverwaltung können hier als Vorbild dienen und sollten noch mehr Strahlwirkung in die Kommunen haben.
6.1.2	Fortführung und Ausbau von Informationsangeboten und Schulungen des KI , sowohl für Mitarbeitende als auch für die Öffentlichkeit bzw. spezielle Zielgruppen. Hierbei sollten auch Demokratieförderung und Antirassismus regelmäßig inhaltlich mit bedacht werden.
6.1.3	Schaffung von konzeptionellen Richtlinien innerhalb von Verwaltungen, durch die Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung Verbindlichkeit für den Umgang mit Vielfalt in ihrem alltäglichen Handeln erhalten.

4.6.2 Stärkung der kreisweiten Vernetzung im Bereich Integration

Neben der interkulturellen und diversitätsorientierten Öffnung von Institutionen ist auch eine strukturierte und effiziente Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur*innen in der Migrations- und Integrationsarbeit von entscheidender Bedeutung.

Im Verlauf des Beteiligungsprozesses wurde mehrfach deutlich, dass die Vernetzung der entsprechenden Akteur*innen im Kreis Minden-Lübbecke noch nicht zielgerichtet und effizient genug funktioniert. Besonders knappe Zeitressourcen in Kombination mit weiten Entfernungen erschweren die Situation, gerade für ländliche Gemeinden in der Peripherie des Kreises. Nichtsdestotrotz wurde gerade in den Bereichen Arbeit und Ausbildung sowie Bildung und Mehrsprachigkeit die Notwendigkeit gesehen, sich noch stärker themenbezogen zu vernetzen. Dabei sollten sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Tätige zusammenkommen, um sich über aktuelle Themen, Bedarfe und vorhandene Angebote sowie Lücken auszutauschen.

Des Weiteren wurde in der Bedarfserhebung deutlich, dass der Informationsfluss zwischen den kreisangehörigen Kommunen und dem KI nicht immer optimal verläuft. Hier besteht ein Bedarf, effiziente Kommunikationswege zu etablieren und den wechselseitigen Austausch zu intensivieren, insbesondere hinsichtlich aktueller Themen, Bedarfe und Anliegen. Dies würde nicht nur dazu beitragen, die Zusammenarbeit zu verbessern, sondern auch die Effektivität der Integrationsbemühungen im gesamten Kreisgebiet zu steigern.

6.2 Stärkung der kreisweiten Vernetzung im Bereich Integration	
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen	
6.2.1	Neuausrichtung des Arbeitskreises der Integrationsbeauftragten (AK „Integration“). Vorgehen sind halbjährlich stattfindenden Treffen, die im Wechsel digital und analog stattfinden. Die Gestaltung der Treffen erfolgt themenbezogen , gegebenenfalls unter Einbeziehung externer Referent*innen, und orientiert sich an aktuellen Bedarfen und Herausforderungen in den Kommunen , die im Vorfeld abgefragt bzw. kommuniziert wurden.
6.2.2	Stärkung der Vernetzung von Haupt- und Ehrenamtlichen auf Kreisebene, um sich über aktuelle Angebote sowie Lücken auszutauschen und Bedarfe zu diskutieren. Der Fokus liegt auf den Themenfeldern Arbeit/Ausbildung und Bildung/Mehrsprachigkeit . Treffen sollen ein bis zweimal pro Jahr stattfinden, z.B. als Fachtag. Vorab werden Themen und Bedarfe abgefragt. Auch hier ist eine Mischung aus analogen und digitalen Treffen denkbar, um lange Anfahrtszeiten zu vermeiden.
6.2.3	KI und Kommunen treten aktiv miteinander in den Austausch , um den Informationsfluss zu verbessern. Dabei sucht das KI verstärkt die Kommunen vor Ort auf, während Kommunen lokale Bedarfe eigenständig an das KI herantragen . Zusätzlich können Feedback-Mails und digitale Austauschformen genutzt werden, um Informationen schnell und effektiv zu transportieren.

4.6.3 Handlungsfähigkeit in Krisen stärken und Expert*innenwissen nutzen

In den letzten Jahren gab es eine Reihe von gesellschaftlichen Herausforderungen, die sowohl unmittelbare als auch langfristige Auswirkungen auf unsere Gesellschaften hatten. Angefangen mit der Zuwanderung von Geflüchteten in 2015 über die COVID-19-Pandemie bis hin zu aktuellen geopolitischen Spannungen wie der Situation in der Ukraine.

Angesichts der Tatsache, dass Krisen auch in Zukunft unausweichlich sein werden, ist es wichtig, bestmöglich vorbereitet und handlungsfähig zu sein. Dies gilt gerade in Bezug auf mögliche neue Migrationsbewegungen nach Deutschland bzw. in den Kreis Minden-Lübbecke. Das Fachwissen von Praktiker*innen und Expert*innen der Integrationsarbeit stellt hierbei eine wichtige Ressource dar, um angemessen auf solche Entwicklungen reagieren zu können und adäquate Maßnahmen zu ergreifen.

Wie die COVID-19-Pandemie gezeigt hat, ist die Berücksichtigung von Migration und Vielfalt im Krisenfall jedoch auch an anderer Stelle von Bedeutung. So ist beispielsweise die Verfügbarkeit von mehrsprachigen Informationen und kultursensiblen Maßnahmen entscheidend, um eine effektive Kommunikation mit allen Teilen der Bevölkerung sicherzustellen. Daher gilt es, Integration als Querschnittsaufgabe in Krisenzeiten mitzudenken und dabei auf das vorhandene Wissen von Expert*innen zurückzugreifen.

6.3 Handlungsfähigkeit in Krisen stärken und Expert*innenwissen nutzen

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

6.3.1	Integration als Querschnittsaufgabe auch in Krisensituationen verankern. Hierzu Expert*innen der Integrationsarbeit regelhaft in Übungen und Planungstreffen von Krisenstäben einbeziehen .
6.3.2	Entwicklung eines „ Krisenreaktionsplans “ durch Expert*innen der Integrationsarbeit aus den Kommunen, den die Krisenstäbe bei Bedarf nutzen können, um relevante migrations- und integrationsbezogene Aspekte im Krisenfall zu berücksichtigen.
6.3.3	Etablierung einer regelmäßigen Vernetzung zwischen den kommunalen Integrationsbeauftragten und dem KI im Krisenfall , um sich über den aktuellen Stand auszutauschen. Wichtige Informationen aus dieser Runde können dann in die Krisenstäbe weitergegeben werden.

4.6.4 Koordinierung und Steuerung in den Kommunen stärken

Die Integration im Kreis Minden-Lübbecke findet hauptsächlich vor Ort in den Städten und Gemeinden statt, weshalb ein effektives Integrationsmanagement auf kommunaler Ebene unerlässlich ist. Dazu zählen fachliche Kompetenz, klare Ansprechpersonen und stabile Strukturen, die über Aspekte der Flüchtlings- bzw. Migrationssozialarbeit und Erstversor-

gung hinausgehen. Es gilt, die verschiedenen integrationsbezogenen Aktivitäten und Akteur*innen aus Haupt- und Ehrenamt zu koordinieren, Vernetzungsarbeit zu leisten und strategische Aspekte in den Blick zu nehmen. Hierzu sind hauptamtliche Ansprechpersonen in den Kommunen unabdingbar.

Im Rahmen der Bedarfserhebung wurde zwar deutlich, dass es in den Verwaltungen der kreisangehörigen Kommunen grundsätzlich Ansprechpersonen gibt, die für das Thema Migration und Integration zuständig sind. Häufig handelte es sich dabei jedoch um Personen oder um Teams, deren Arbeit vor allem operativ – nämlich mit Blick auf die Erstversorgung von Geflüchteten – ausgerichtet ist. Oftmals fehlt es den Kommunen an personellen und finanziellen Ressourcen für eine strategische Steuerung und Koordination.

Vor diesem Hintergrund besteht eine klare Forderung darin, Integration zu einer Pflichtaufgabe der Kommunen zu machen. Ein Appell richtet sich daher an die Landesebene, Integration als verbindliche und rechtlich verankerte Aufgabe für die Kommunen ins Teilhabe- und Integrationsgesetz aufzunehmen. Dies würde den Kommunen die notwendigen Ressourcen und rechtlichen Grundlagen verschaffen, um eine umfassende und nachhaltige Integrationspolitik zu gestalten.

Koordination und Steuerung in den Kommunen stärken	
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen	
6.4.1	Es empfiehlt sich der Einsatz von fest angestellten Integrationsbeauftragten in den Verwaltungen aller kreisangehörigen Kommunen, die Integration vor Ort aktiv gestalten. Diese Beauftragten sollten neben operativen auch strategische und evaluative Aufgaben übernehmen und als Netzwerker*innen und Koordinator*innen fungieren, um die integrationsbezogenen Aktivitäten und Akteur*innen vor Ort zu verknüpfen. Zur Sensibilisierung der Entscheidungsträger*innen für die Notwendigkeit solcher Stellen kann auf vorhandene Erfahrungen von Kommunen im Kreis, die bereits Integrationsbeauftragte haben, zurückgegriffen werden. Die Einrichtung einer solchen Position erfordert eine Beratung und einen Beschluss seitens des Rates jeder Stadt/Gemeinde .
6.4.2	Appell an die politische Akteur*innen auf Landesebene richten, Integration als verbindliche und rechtlich verankerte Aufgabe für Kommunen in das Teilhabe- und Integrationsgesetz aufzunehmen.

5. Ausblick

Das vorliegende Integrationskonzept stellt einen umfassenden Orientierungsrahmen für die vielfältige migrations- und integrationsbezogene Arbeit im Kreis Minden-Lübbecke dar. Es wurde in einem partizipativen Prozess von Expert*innen und Akteur*innen der Integrationsarbeit im Kreisgebiet erarbeitet und mitgestaltet. Dabei sind praxisorientierte Ansätze und Handlungsempfehlungen entstanden, die als Anregungen dienen sollen und keine verbindlichen Verpflichtungen seitens des Kreises darstellen.

Unabhängig von ihrer Beteiligung an der Konzepterstellung sind alle Akteur*innen herzlich eingeladen, die Inhalte für ihre Arbeit zu nutzen – sei es in Verwaltungen, Unternehmen, Bildungseinrichtungen wie Kitas, Schulen oder Erwachsenenbildung, Wohlfahrtsverbänden, Freien Trägern oder Vereinen. Vor diesem Hintergrund möchten wir alle Leser*innen ermutigen, aktiv zur Umsetzung des Konzepts beizutragen, sei es durch die Initiierung von neuen Angeboten zur Förderung von Integration, die Teilnahme an Schulungen und Workshops oder die Förderung von interkulturellem Verständnis und Zusammenarbeit vor Ort.

Das KI Kreis Minden-Lübbecke wird nicht nur Empfehlungen und Ansätze in seiner eigenen Arbeit berücksichtigen, sondern auch diejenigen, die mit dem Konzept arbeiten möchten, im Sinne der unter Punkt 2.3 angeführten Aufgabenfelder eines KI unterstützend zur Seite stehen.

Abschließend ist es wichtig zu betonen, dass es sich bei dem Konzept um ein Arbeitspapier handelt, das regelmäßig überprüft und aktualisiert werden muss, um den sich ändernden gesellschaftlichen Gegebenheiten gerecht zu werden. Das KI wird diese Aufgabe übernehmen, wird dabei jedoch – wie auch schon bei der Konzepterstellung – auf die Unterstützung der Expert*innen und Akteur*innen aus dem gesamten Kreisgebiet angewiesen sein. Denn Integration kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie als Gemeinschaftsprojekt aller Beteiligten betrachtet wird.

6. Abbildungsverzeichnis

Nr.	Abbildung	Seite
1	Bevölkerung im Kreis Mi-Lk in 2019 nach Migrationshintergrund und Staatsangehörigkeit	14
2	Bevölkerung im Kreis Mi-Lk nach Migrationshintergrund in Prozent	14
3	Anteile Ausländer*innen an der Bevölkerung am Stichtag 31.12.2022 in Prozent	15
4	Bevölkerung im Kreis Mi-Lk am Stichtag 31.12.2022 nach Altersgruppen	16
5	Deutsche und Ausländer*innen im Kreis Mi-Lk am Stichtag 31.12.2022 nach Altersgruppen in Prozent	16
6	Anteil Schutzsuchende an der Gesamtbevölkerung im Vergleich	16
7	Wanderungssalden von Deutschen und Ausländer*innen im Kreis Mi-Lk	17
8	Überschuss der Geborenen bzw. Gestorbenen im Kreis Mi-Lk	18
9	Anzahl Einbürgerungen im Kreis Mi-Lk	19
10	Anzahl Einbürgerungen in den kreisangehörigen Kommunen	19
11	Schüler*innen an allgemeinbildenden Schulen im Kreis Mi-Lk nach Zuwanderungsgeschichte	19
12	Schüler*innen an allgemeinbildenden Schulen im Kreis Mi-Lk in 2022/23 nach Schulform in Prozent	20
13	Schulabgänge an allgemeinbildenden Schulen im Kreis Mi-Lk am Ende des Schuljahres 2021/22 nach Abschlussart in Prozent	21
14	Bewerber*innen im Kreis Mi-Lk in 2022/23, August 2023 nach Staatsangehörigkeit in Prozent	22
15	Bewerber*innen im Kreis Mi-Lk in 2022/23, August 2023 nach Nationalität und Status der Ausbildungssuche in Prozent	22
16	Versorgte Bewerber*innen im Kreis Mi-Lk in 2022/23, August 2023 nach Nationalität und Status in Prozent	22
17	Abgänger*innen an beruflichen Schulen im Kreis Mi-Lk in 2021/22 nach Status in Prozent	23
18	Beschäftigungsquoten von Deutschen und Ausländer*innen am Stichtag 31.12.2022 im regionalen Vergleich	23

7. Anhang