



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Familie!zuerst.

LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE



Vielfalt fördern, Vereinbarkeit
gestalten, Fachkräfte gewinnen

Lokale Bündnisse für Familie im Dialog

Inhalt

I. Einführung.....	4
II. Zuwandererfamilien in Deutschland – Ausgangssituation und Ziele.....	6
2.1 Ausgangslage.....	6
2.2 Ziele einer wirkungsvollen Familienpolitik.....	8
2.3 Kurzinterviews mit Expertinnen und Experten des Dialogforums.....	12
III. Die Integration von Müttern mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt unterstützen.....	15
3.1 Typische Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter mit Migrationshintergrund.....	15
3.2 Handlungsempfehlungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter mit Migrationshintergrund zu stärken.....	16
3.3 Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen.....	19
So werden Sie aktiv – Praxistipps zum Vorgehen.....	23
IV. Standortfaktor „Willkommenskultur“ – Lokale Bündnisse als Initiatoren und Unterstützer.....	25
So werden Sie aktiv – Praxistipps zum Vorgehen.....	27
V. Anhang.....	30

I.

Einführung

Aufgrund der demografischen Entwicklung können in deutschen Unternehmen bereits jetzt 1,3 Millionen Stellen nicht besetzt werden, bis 2020 werden in allen Mitarbeitergruppen 2,1 Millionen Arbeitskräfte fehlen.¹ Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, dass viele Mütter in Deutschland – mit und ohne Migrationshintergrund – sich wünschen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder in ihren Beruf zurückzukehren. Und auch im Ausland gibt es viele hoch qualifizierte Fachkräfte, die in deutschen Unternehmen wertvolles Know-how einbringen und wichtige Beiträge leisten können.

Das BMFSFJ unterstützt Familien bereits mit einer familienorientierten Zeitpolitik, dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur und gezielten finanziellen Leistungen dabei, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Zu den Maßnahmen gehören das Elterngeld, der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige ab 2013 sowie Initiativen für eine familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen. Dennoch liegt die Erwerbstätigenquote bei Müttern mit eigenem Zuwanderungshintergrund mit 50 Prozent deutlich niedriger als die von Müttern in Deutschland insgesamt (67 Prozent) und weit unter der Erwerbstätigenquote von Müttern ohne Migrationshintergrund (72 Prozent).² Zusätzlich hat sich gezeigt, dass in den Betreuungseinrichtungen für unter Dreijährige und unter Sechsjährige weniger Kinder aus Zuwandererfamilien angemeldet sind und sie häufig nicht die Möglichkeit haben, von den öffentlichen Bildungs- und Betreuungsangeboten zu profitieren. Offenbar erreichen die Unterstützungsangebote die Zuwandererfamilien bisher nicht in gleichem Maße wie Familien, die aus Deutschland stammen.

Wie aber kann es gelingen, Familien mit Migrationshintergrund noch besser einzubinden, um die neuen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen und die bestehenden Angebote auch Familien mit Migrationshintergrund besser zugänglich zu machen? Und wie können Lokale Bündnisse dazu beitragen, dass Neubürgerinnen und Neubürger aus dem In- und Ausland sich an ihrem neuen Lebensmittelpunkt von Anfang an willkommen und eingebunden fühlen?

Um das herauszufinden, hat das Bundesfamilienministerium im September 2011 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verbänden, Initiativen, Politik, Migrantenselbstorganisationen und Lokalen Bündnissen zum **Dialogforum „Vielfalt fördern, Vereinbarkeit gestalten, Fachkräfte gewinnen“** eingeladen. Die Ergebnisse dieses Austauschs sind in dieser

1 Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung, DIHK-Arbeitsmarktreport 2011, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung Herbst 2011, S. 5 ff.

2 Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, BMFSFJ 2010, S. 50.

Broschüre zusammengefasst, mit vielen Beispielen aus der Bündnisarbeit anschaulich illustriert und mit umfangreichen Praxistipps versehen. Die zentrale Erkenntnis lautet: Es gibt viele Möglichkeiten, eine familienfreundliche, vereinbarkeitsfördernde Willkommenskultur für Familien mit und ohne Migrationshintergrund zu schaffen und den Standort Deutschland für Fachkräfte mit Familien attraktiv zu machen.



II.

Zuwandererfamilien in Deutschland – Ausgangssituation und Ziele

2.1 Ausgangslage

In Deutschland leben rund 8,2 Millionen Familien, in denen mindestens ein Kind jünger ist als 18 Jahre. Mehr als ein Viertel dieser Familien hat eine Zuwanderungsgeschichte.³ Diese Familien bilden aber keine homogene Gruppe, sondern unterscheiden sich stark – hinsichtlich ihrer Herkunft, der Familientypen und des Bildungsstandes. So haben zum Beispiel nur in jeder dritten dieser Familien alle Mitglieder eine Zuwanderungsgeschichte, in den übrigen zwei Dritteln ist ein Teil deutscher Abstammung, ein Teil hat einen Migrationshintergrund.⁴

In der mit 21 Prozent größten Gruppe der in Deutschland lebenden Familien mit Migrationshintergrund hat mindestens ein Familienmitglied türkische Wurzeln. Den zweitgrößten Anteil stellen mit knapp 13 Prozent Familien mit Zuwanderungsgeschichte aus der ehemaligen Sowjetunion, darunter überwiegend Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler.⁵ Auch Familien mit polnischem Migrationshintergrund sind sehr stark vertreten (9,6 Prozent).

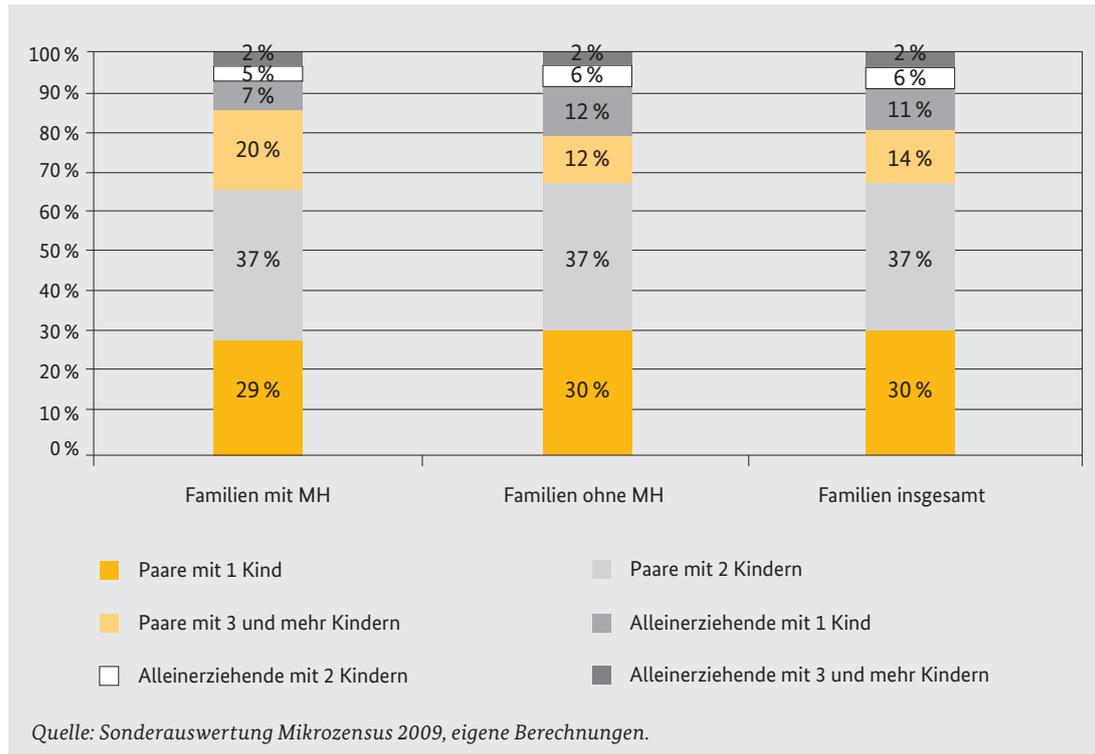
Familien mit Migrationshintergrund sind im Schnitt kinderreicher: 20 Prozent von ihnen haben drei oder mehr Kinder, während dieser Anteil bei den Familien ohne Zuwanderungsgeschichte nur bei 12 Prozent liegt. Die Gesamtzahl der Kinder in allen Familien mit Migrationshintergrund liegt mit durchschnittlich 1,96 Kindern etwas über dem Durchschnitt der Familien deutscher Abstammung (1,74 Kinder), doch dieser Durchschnittswert repräsentiert eine sehr breite Spanne: Bei Einzelbetrachtung der Herkunftskultur zeigt sich beispielsweise, dass Familien türkischer Migrantinnen und Migranten durchschnittlich 2,27 Kinder haben, Familien polnischer Migrantinnen und Migranten dagegen im Schnitt nur 1,66 Kinder.

3 Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, BMFSFJ 2010, S. 16.

4 Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung, DIHK-Arbeitsmarktreport 2011, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Herbst 2011, S. 18.

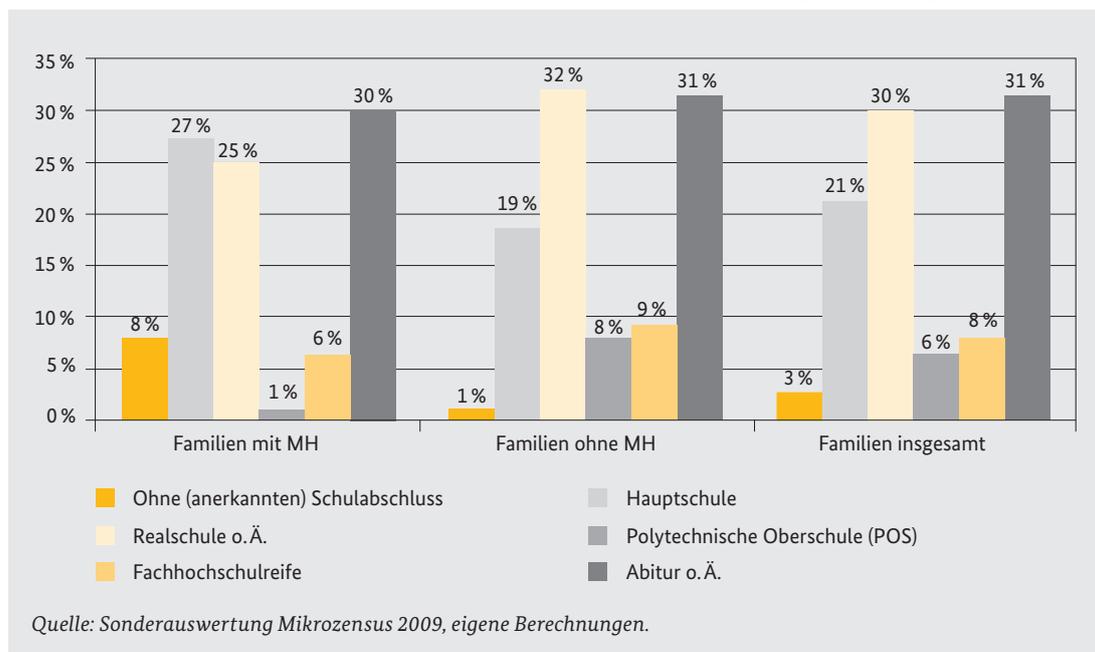
5 Gemessen an der Gesamtzahl der Familien mit Migrationshintergrund ist der Anteil der Familien mit Zuwanderungsgeschichte als Spätaussiedlerin und Spätaussiedler allerdings mit 14,3 % noch etwas höher. Von etwa 800.000 Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern fehlen die Angaben zur (ehemaligen) Staatsangehörigkeit, zum Teil, weil sie nie eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit besessen haben.

Abbildung 1: Familien mit und ohne Migrationshintergrund nach Familientypen und Kinderzahl (Lebensformen-Konzept)



Der **Bildungsstand** in den Familien mit Migrationshintergrund weist eine klare Zweiteilung auf: Es gibt viele Familien, die schulisch und beruflich sehr hoch gebildet sind. Der Anteil mittlerer Qualifikationsniveaus liegt deutlich unter dem der Gesamtbevölkerung, während der Anteil der gering qualifizierten Eltern deutlich höher ist als der Durchschnitt.

Abbildung 2: Höchster Schulabschluss eines Elternteils in den Familien mit und ohne Migrationshintergrund



Bei der **materiellen Situation sowie bei den Zugangschancen zum Arbeitsmarkt** von Migrantinnen und Migranten werden starke Unterschiede zu den Familien ohne Migrationshintergrund deutlich: In den oberen Einkommensgruppen ist der Anteil von Familien mit Migrationshintergrund gering. Gleichzeitig ist in Familien mit Zuwanderungsgeschichte das Armutsrisiko etwa doppelt so hoch wie in Familien mit deutschen Wurzeln. Die Armutsgefährdung liegt in allen Herkunftsgruppen über dem Durchschnitt aller Familien – obwohl Eltern aus Zuwandererfamilien fast genauso häufig gut qualifiziert sind wie Eltern ohne Migrationshintergrund.

Familien mit Zuwanderungsgeschichte verfügen im Schnitt über ein mittleres monatliches Nettoeinkommen von 2.208 Euro, das sind etwa 87 Prozent des mittleren Nettoeinkommens aller Familien mit Kindern unter 18 Jahren in Deutschland. Der Anteil der Familien mit Migrationshintergrund, die von weniger als 1.100 Euro im Monat leben, ist allerdings mit 8 Prozent nur geringfügig höher als bei den Familien ohne Migrationshintergrund (7 Prozent).⁶ Der Bezug von Transferleistungen wie Arbeitslosengeld (ALG) I und II, Kinderzuschlag und Wohngeld ist jedoch bei Familien mit Migrationshintergrund erhöht: 3 Prozent von ihnen geben das ALG I als Haupteinnahmequelle an, unter den Familien ohne Migrationshintergrund liegt dieser Anteil bei 1 Prozent. Beim ALG II („Hartz IV“) ist der Anteil der Familien mit ausländischen Wurzeln mehr als doppelt so hoch wie der von Familien ohne Migrationshintergrund (15 Prozent gegenüber 7 Prozent). Daten des „Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Anteil von „Aufstockern“ in Familien mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Familien ohne Zuwanderungsgeschichte etwa dreimal so hoch ist. Zudem haben die Familien mit Migrationshintergrund insgesamt eine starke Motivation, zumindest einen Teil ihres Einkommens durch eine ergänzende Erwerbstätigkeit selbst zu bestreiten.

2.2 Ziele einer wirkungsvollen Familienpolitik

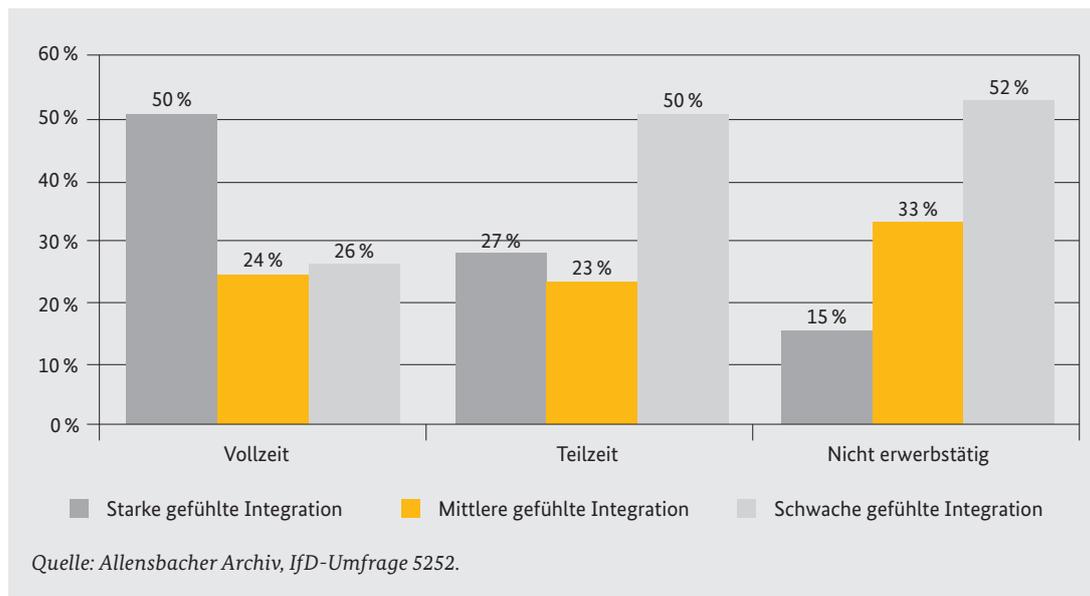
Eines der wichtigsten Ziele einer wirkungsvollen Familienpolitik ist es, die wirtschaftliche Stabilität von Familien zu sichern. Dieses Ziel lässt sich in erster Linie dadurch erreichen, dass Familien erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Erwerbstätigkeit bewirkt aber deutlich mehr als die Sicherung der Existenz. Untersuchungen belegen eindrucksvoll die hohe **Bedeutung von Erwerbsarbeit** für die gesellschaftliche Teilhabe. Arbeitsmarktintegration und soziale Integration – sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene – beeinflussen sich unmittelbar und müssen komplementär gedacht und entwickelt werden.⁷ Der positive Integrationseffekt lässt sich statistisch belegen: Mütter mit Migrationshintergrund, die einer vollen Erwerbstätigkeit nachgehen, fühlen sich mit rund 50 Prozent mehr als dreimal so häufig „stark integriert“ wie Mütter aus Zuwandererfamilien, die nicht erwerbstätig sind.⁸

6 Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, BMFSFJ 2010, S. 36.

7 OECD: Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland, Paris 2005, S. 11.

8 Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, BMFSFJ 2010, S. 91.

Abbildung 3: Gefühlte Integration von Müttern mit Migrationshintergrund mit Kindern unter 18 Jahren nach Erwerbsstatus



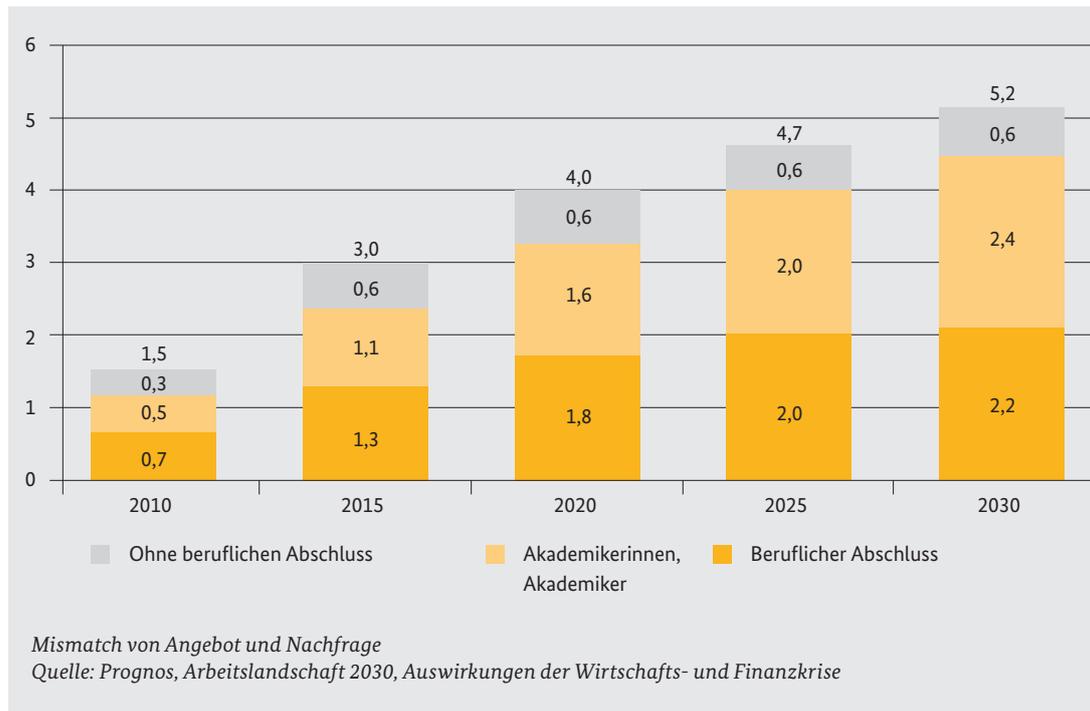
Schon aus diesem Grund ist es sinnvoll, Mütter mit Migrationshintergrund verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ein weiterer Aspekt kommt hinzu: Unter ihnen gibt es zahlreiche gut qualifizierte Frauen, die mit ihrer Ausbildung und ihrem Know-how dazu beitragen können, die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland nachhaltig zu sichern.⁹ Dies gilt gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels: Bis zum Jahr 2040 werden die geburtenstarken Jahrgänge den Arbeitsmarkt verlassen haben, bis dahin treten immer weniger junge Menschen ein.¹⁰ Dies führt dazu, dass die Zahl der erwerbsfähigen Personen in Deutschland deutlich abnimmt und dass – verstärkt durch die derzeit positive wirtschaftliche Entwicklung – der viel zitierte **Fachkräftemangel** in einigen Regionen Deutschlands bereits heute deutlich spürbar wird. Wenn diesem Effekt nicht gezielt und frühzeitig gegengesteuert wird, könnten bis zum Jahr 2030 etwa 5,2 Millionen (Vollzeit-)Arbeitskräfte fehlen.¹¹

9 Bertelsmann Stiftung, Bundesministerium des Innern: Erfolgreiche Integration ist kein Zufall. Strategien kommunaler Integrationspolitik, Gütersloh 2005, S. 5.

10 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050, Kurzbericht 16/2011.

11 Prognos: Arbeitslandschaft 2030, Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise, Ausgabe 01/2010.

Abbildung 4: Arbeitskräftelücke 2010 bis 2030



Als eine besonders wichtige Gruppe hat das Fachkräftekonzept der Bundesregierung die **Mütter** identifiziert, wenn es darum geht, die Erwerbsintegration zu stärken und eine Abhängigkeit von Transferleistungen zu vermeiden – unabhängig davon, ob sie aus einer Zuwandererfamilie stammen oder nicht. Viele der Mütter aus Zuwandererfamilien haben den ausgeprägten Wunsch, beruflich tätig zu sein.¹² Wenn sie diesen Wunsch in die Tat umsetzen, verbessern sich nicht nur ihre eigenen Integrationschancen, sondern auch den Kindern werden weitere Perspektiven eröffnet und die gesellschaftliche Teilhabe der gesamten Familie über die verbesserte finanzielle Lage hinaus gestärkt. Und eine solche Entwicklung hätte noch einen weiteren positiven Aspekt: Nur 17 Prozent der Familien, in denen die Mutter mit Migrationshintergrund regulär erwerbstätig ist, sind von Transferleistungen abhängig. Unter den Familien, in denen die Mutter nicht erwerbstätig ist, sind es 32 Prozent.¹³

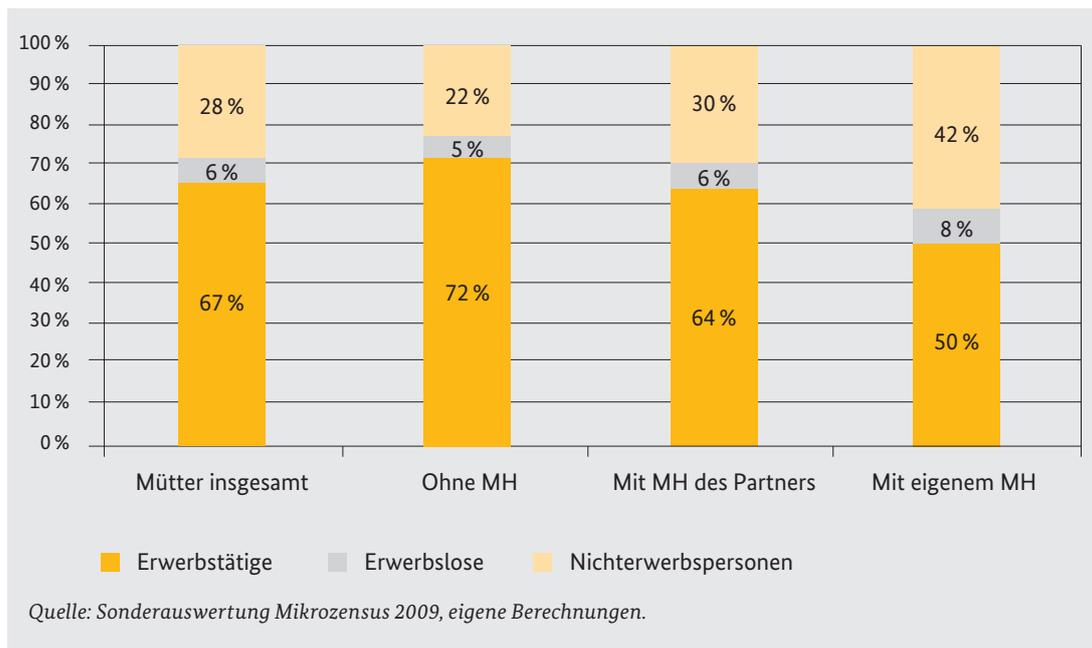
Wenn Mütter ihre **Erwerbswünsche** unter geeigneten Rahmenbedingungen – beispielsweise einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf – umsetzen könnten, stünden dem Arbeitsmarkt sofort rund 1,2 Millionen Vollzeitkräfte¹⁴ zur Verfügung – bis 2020 wären es sogar knapp 2,1 Millionen. Der Gruppe der **Mütter mit Migrationshintergrund** kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, denn sie sind heute am Arbeitsmarkt deutlich unterrepräsentiert: Derzeit sind nur 50 Prozent von ihnen erwerbstätig, während der Anteil der berufstätigen Frauen insgesamt bei 67 Prozent liegt.

12 Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, BMFSFJ 2010, S. 61.

13 Ebd., S. 51.

14 Institut für Zukunft der Arbeit (IZA): Aktivierung von Fachkräftepotenzialen: Frauen und Mütter, 2011. Bundesagentur für Arbeit: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, 2011.

Abbildung 5: Anteil der Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen an der Zahl der Mütter mit und ohne Migrationshintergrund



Insbesondere Akademikerinnen und Akademiker sowie Personen mit qualifizierten Berufsabschlüssen werden künftig besonders gefragt sein. Neben den Müttern mit Migrationshintergrund rückt in diesem Zusammenhang eine weitere Personengruppe in den Fokus: **Fachkräfte aus dem In- und Ausland**. Um sie gezielt anzuwerben, sind besonders Initiativen auf Bundesebene wichtig, etwa gezielte Anwerbestrategien oder die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.¹⁵ Weil die Mobilität hoch ist und Arbeitskräfte heute mehr Wahlmöglichkeiten haben, lassen sich die besten Kräfte dort nieder, wo sie für sich und ihre Familien das beste Lebensumfeld vorfinden. Deshalb kommt es darauf an, auf der regionalen Ebene eine **Willkommenskultur** zu schaffen: eine Kultur, die über die regionale Ebene bzw. Landesgrenzen hinaus signalisiert, dass Fachkräfte willkommen sind – als Arbeitskraft, als Teil einer Familie und im Falle von Fach- und Arbeitskräften mit Migrationshintergrund als kultureller Vielfaltszuwachs.

Auf Basis dieser Ausgangslage identifizierten die Expertinnen und Experten im Rahmen des Dialogforums „Vielfalt fördern, Vereinbarkeit gestalten, Fachkräfte gewinnen“ gemeinsam mit dem BMFSFJ **konkrete Ansatzpunkte** und **praktische Empfehlungen**, wie Lokale Bündnisse wirksam dazu beitragen können,

- Mütter mit Migrationshintergrund bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und
- eine Willkommenskultur lokal/regional zu initiieren und zu fördern.

Zu diesen beiden Themenfeldern finden Sie in den folgenden beiden Kapiteln jeweils

- eine Zusammenfassung der **Ergebnisse** des Dialogforums,
- **konkrete Handlungsempfehlungen** sowie
- **Beschreibungen von beispielhaften Lösungen** Lokaler Bündnisse für Familie.

¹⁵ Jedes Alter zählt, Demografiestrategie der Bundesregierung, BMI, S. 20.

2.3 Kurzinterviews mit Expertinnen und Experten des Dialogforums

Dr. Gunilla Fincke, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH



Wie lässt sich das Arbeitskräfteangebot in Deutschland steigern, und wie kann insbesondere der wachsende Bedarf an Fachkräften befriedigt werden?

Zentral sind eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Aber auch der Bildungsgrad muss sich weiter verbessern. Deutschland kann es sich nicht leisten, dass ein erheblicher Teil eines jeden Jahrgangs (insbesondere der Jugendlichen mit Migrationshintergrund) die Schule ohne Abschluss verlässt oder keine Ausbildung abschließt. Aber auch Zuwanderungsförderung ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräfteangebots: Deutschland muss attraktiver werden für internationale Fachkräfte und diese besser am Arbeitsmarkt und im gesellschaftlichen Umfeld integrieren.

Warum bleibt das arbeitsmarktpolitische Potenzial von Müttern mit Migrationshintergrund wenig genutzt?

Viele Faktoren tragen dazu bei: Mütter mit Migrationshintergrund sind im Durchschnitt weniger gut ausgebildet als Mütter ohne Migrationshintergrund. Sie verfügen über weniger Arbeitserfahrung in Deutschland und bekommen ihre Kinder häufig früher. Eine Kinderbetreuung fehlt aber an vielen Orten. Mütter mit Migrationshintergrund haben zudem teilweise Vorbehalte gegen eine außerhäusige Betreuung – Vorbehalte, die durch bessere Information und direkte Ansprache abgebaut werden könnten. Und schließlich erleben Mütter mit Migrationshintergrund im schlechtesten Fall eine doppelte Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt: als Mütter und als Zuwanderinnen. Hier ist ein Wandel der Arbeitskultur auch durch staatliche Rahmensetzung nötig.



Welche Ansätze sind geeignet, die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Migrationshintergrund zu steigern?

Grundlegend ist zu berücksichtigen, dass die Gruppe der in Deutschland lebenden Mütter mit Migrationshintergrund sehr heterogen ist. Dies betrifft mit Blick auf die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Erwerbsintegration nicht nur die Bildungs- und Ausbildungsvoraussetzungen beziehungsweise deren Anerkennung und den Grad der deutschen Sprachkenntnisse, sondern auch den biografischen Zeitpunkt der Mutterschaft, die Anzahl der Kinder und deren Betreuung, die innerfamiliäre Arbeitsteilung u. v. m. Die Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse der in Deutschland lebenden Mütter mit Migrationshintergrund zeigen eine erhebliche Spannweite

und verweisen damit auf das Erfordernis eines differenzierten Vorgehens zur Stärkung der Erwerbsintegration. Notwendig sind flexible Ansätze zur Heranführung an eine Erwerbstätigkeit, zur Unterstützung bei etwaigen Anerkennungsverfahren und zur Qualifizierung. Viele der Mütter mit Migrationshintergrund, die sich erstmals mit Fragen der Erwerbstätigkeit auseinandersetzen, bedürfen zur Realisierung ihrer Erwerbs- beziehungsweise Qualifizierungswünsche der Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung – zumal Befragungen gezeigt haben, dass oftmals tragfähige informelle Unterstützungsnetzwerke fehlen.

Welche Rolle könnten Lokale Bündnisse dabei spielen?

Lokale Bündnisse könnten offensiv auf diese Zielgruppe zugehen und beispielsweise das Thema Kinderbetreuung während der Teilnahme an Sprach- und Orientierungsmaßnahmen aufgreifen. Möglicherweise könnten sie sich auch an zielgruppenspezifischen Informationen zu den Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beteiligen.



Was sind aus Ihrer Sicht die spezifischen Hürden einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter mit Migrationshintergrund?

Zuallererst spielt die Sprache eine große Rolle, denn die oft lückenhaften Sprachkenntnisse sind für Familien mit Migrationshintergrund eine große Barriere. Aber auch ungenügendes länderspezifisches Fachwissen und fehlende Sozialkompetenzen in Bezug auf die deutsche Kultur können ein schwerwiegendes Hemmnis sein. Zudem bieten die Beschäftigungsbereiche, zu denen Migrantinnen und Migranten Zugang haben, häufig nur ein relativ geringes Einkommen und wenig Aufstiegschancen. Hinzu kommen häufig Vorbehalte der Arbeitgeber gegenüber Zuwanderinnen und Zuwanderern. Mütter mit Migrationshintergrund müssen nach der Zuwanderung

noch weitere Schwierigkeiten bewältigen: Zum einen ist es eine komplizierte Angelegenheit, wenn sie versuchen, nach einer familienbedingten Auszeit wieder in einen Beruf einzusteigen; zum anderen steht ihnen die Bewältigung von kultureller Sozialisation innerhalb des deutschen Bildungssystems bevor, beispielsweise wenn sie ihr Kind in einer Kindertagesstätte anmelden wollen.

Wie können Migrantenselbstorganisationen die Integration von Müttern mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt wirkungsvoll unterstützen?

Migrantenselbstorganisationen können eine Mittlerfunktion übernehmen, sowohl auf lokaler als auch auf Landesebene. Denn ihre Einflussmöglichkeiten innerhalb der eigenen Community sind groß – und sollten gefördert und genutzt werden. So versuchen Migrantenselbstorganisationen zum Beispiel bereits, ihre Mitglieder kontinuierlich zu „professionalisieren“ und – ausgerichtet auf die aktuellen gesellschaftlichen/beruflichen Anforderungen – Hilfe zu leisten.

Wie sehen Sie die Rolle der Lokalen Bündnisse im Umsetzungsprozess?

Die Lokalen Bündnisse können durch ihr Engagement dazu beitragen, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, um so eine gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung in der Gesellschaft zu unterstützen. Auch bei der Entwicklung einer Willkommens- und Anerkennungskultur können sie zentrale Rollen einnehmen – und dazu beitragen, dass die deutsche Gesellschaft Vielfalt als Normalität und Ressource für gesellschaftliche Entwicklungen begreift. Auf der praktischen Ebene sind in erster Linie die Angebote der Lokalen Bündnisse zur Beratung, zur (Kinder-)Betreuung und zum Spracherwerb unabdingbar.

III.

Die Integration von Müttern mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt unterstützen

Lokale Bündnisse können eine bedeutende Rolle spielen, wenn Kommunen Projekte und Maßnahmen initiieren, um Mütter mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Dialogforum hat klar gezeigt: Die Kompetenzen und Potenziale der Bündnisse liegen vor allem darin, mit den Müttern und Familien zu kommunizieren und passgenaue Lösungen zu entwickeln. Die Bündnisse kennen nicht nur die spezifischen Hemmnisse und Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf am jeweiligen Standort, sondern sind auch mit der spezifischen Lebenssituation von Familien mit Migrationshintergrund vertraut. Mit diesem Wissen entstehen Lösungen, die zum Standort und seinen Familien passen sowie Prägungen der Herkunftskultur berücksichtigen.

3.1 Typische Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter mit Migrationshintergrund

Im Dialog benannten die Expertinnen und Experten **sechs zentrale Herausforderungen**, die es Migrantinnen und Migranten im Allgemeinen und ganz besonders den Müttern unter ihnen erschweren, erwerbstätig zu sein:

- **Fehlende Bildungsabschlüsse** – 11 Prozent der Mütter mit Migrationshintergrund verfügen über keinen oder keinen anerkannten Schulabschluss, 37 Prozent haben keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss.¹⁶ Diese Frauen haben erhebliche Schwierigkeiten, einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden – was umso brisanter ist, als ein geringes Bildungsniveau der Eltern häufig auch die Bildungskarrieren der Kinder negativ beeinflusst und sich so eine Struktur verfestigt.
- **Zu geringe Deutschkenntnisse** – Die Sprachbarriere ist häufig ein großes Hemmnis bei Bewerbungen um Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze und einer der wesentlichen Gründe dafür, dass Migrantinnen und Migranten überproportional häufig in der Ausbildung bzw. Berufsschule scheitern.¹⁷
- **Schlechterer Zugang zu Informationen und fehlende Orientierungshilfen** (und damit auch zu unterstützenden Angeboten) – Viele Familien mit Migrationshintergrund kennen die vielfältigen Angebote nicht und nehmen deshalb etwa Bildungs- und Beratungseinrichtungen oder öffentliche Kinderbetreuungs- und Bildungsangebote seltener in Anspruch.

16 Vergleiche: Sonderauswertung Mikrozensus 2009 und eigene Berechnungen des Zukunftsrats Familie in: Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, BMFSFJ 2010.

17 Färber et al. 2008: Migration, Geschlecht und Arbeit – Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt.

- | **Traditionelle Rollenbilder** – In vielen Familien mit Zuwanderungshintergrund trägt die Frau die Verantwortung innerhalb der „Kernfamilie“, aber häufig auch gegenüber Mitgliedern der erweiterten Familie – etwa Schwiegereltern, Tanten und Schwagern. Diese familiären Verpflichtungen stellen das Berufsleben in den Hintergrund oder machen es schwierig, die Anforderungsbereiche zu vereinbaren.
- | **Unterbrochene Ausbildungs- und Berufslaufbahnen** – Mütter mit Migrationshintergrund haben im Vergleich zu Müttern ohne Zuwanderungsgeschichte häufiger unterbrochene Ausbildungs- und Berufsverläufe. Dies liegt unter anderem daran, dass sie im Schnitt zwei Jahre früher eine Familie gründen als Frauen ohne Migrationshintergrund – je nach Herkunftsland ist der Abstand sogar noch deutlich größer.¹⁸ Insgesamt beginnen sie somit häufig später mit der Ausbildung bzw. schließen diese später ab.
- | **Fehlende interkulturelle Kompetenz in Behörden, Unternehmen, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen** – Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der behördlichen Stellen, in Unternehmen, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen wissen zu wenig über die Situation, die kulturellen Herausforderungen und die Bedürfnisse von arbeitswilligen Müttern mit Migrationshintergrund, um wirklich passgenau zur Integration in den Arbeitsmarkt beraten und unterstützen zu können.

3.2 Handlungsempfehlungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter mit Migrationshintergrund zu stärken

Mit vielen Beispielen aus der Bündnispraxis hat das Dialogforum eindrucksvoll gezeigt: Lokale Bündnisse können Mütter mit Migrationshintergrund auf vielfältige Art wirkungsvoll dabei unterstützen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Expertinnen und Experten arbeiteten **vier zentrale Ansätze** heraus, über die Lokale Bündnisse ihre Stärken gezielt einbringen können.

- | **Koordinieren und informieren** – Bereits jetzt vernetzen Lokale Bündnisse viele Akteurinnen und Akteure, die – insbesondere über die Kinder – einen guten und vertrauensvollen Kontakt zu Müttern mit Migrationshintergrund haben oder aufbauen können. Über die bestehenden Kontakte wie zum Beispiel zu Nachbarschafts- oder Frauennetzwerken, Betreuungseinrichtungen und Schulen, Integrationsbeauftragten, Wohlfahrtsverbänden, Kommunen und zum Teil bereits auch Migrantenselbstorganisationen oder Moscheen gelingt es, die Mütter über bestehende und neue Angebote und Beratungsmöglichkeiten zu informieren und die Maßnahmen an ihre Bedürfnisse anzupassen.
- | **Ganzheitliche Angebote für Familien schaffen** – Lokale Bündnisse können Angebote entwickeln, sie vor Ort flexibel an den jeweiligen Bedürfnissen der Mütter ausrichten und dabei den direkten Kontakt nutzen, um diese Angebote weiterzuentwickeln. So bieten viele engagierte Bündnisstandorte gemeinsame Sprachkurse für Kinder und Mütter an („Rucksackprojekte“) oder organisieren eine Kinderbetreuung für die Zeit, in der sich die Mütter für einen Wiedereinstieg in den Beruf qualifizieren.

18 Vergleiche: Sonderauswertung Mikrozensus 2009 und eigene Berechnungen des Zukunftsrats Familie in: Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, BMFSFJ 2010.

- **Familien mit Migrationshintergrund beteiligen und Rollenvorbilder transportieren** – Bündnisprojekte wie die „Stadtteilmütter“ bieten Plattformen, auf denen Migrantinnen die Lösungen für ihre Herausforderungen aktiv mitgestalten können. So sichern und steigern sie die Akzeptanz der Projekte, gestalten sie bedarfsgerecht aus und erreichen weitere betroffene Mütter. Zudem schaffen die Stadtteilmütter wichtige Rollenvorbilder – sie zeichnen ein positives Bild der erwerbstätigen Mutter, die ihre Kinder außerhalb der eigenen Familie betreuen lässt, und geben viele praktische Tipps, wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen.
- **Angebote zur Kinderbetreuung verbessern** – Lokale Bündnisse engagieren sich bereits mit vielfältigen Projekten für eine familienfreundliche Arbeitswelt und dafür, dass die Klein- und Schulkinderbetreuung ausgebaut wird. Die Ausweitung der passgenauen und flexiblen Angebote kommt gerade auch Migrantinnen zugute, indem sie ihnen mehr Möglichkeiten für den Berufseinstieg bzw. die Wahl einer Tätigkeit gibt. Bezogen auf den Betreuungs- und Bildungsbereich ist es zum einen wichtig, die Zahl der Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer und Betreuerinnen und Betreuer mit Migrationshintergrund zu erhöhen und so gezielt die Mehrsprachigkeit zu fördern – zum anderen gilt es, die Fachkräfte in kulturelevanten Fragen zu schulen, damit diese besser auf die spezifischen Bedarfe eingehen können. Nur so lässt sich Vertrauen schaffen und über das Vorbild schon früh eine Arbeitsmarktorientierung von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund fördern.



Ludwigsburg (BW) – Masterplan „Zusammenleben der Nationen und Generationen“

In Ludwigsburg leben Menschen unterschiedlichster Herkunft. Schätzungsweise 30 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner haben einen Migrationshintergrund, davon besitzen ca. 19 Prozent einen ausländischen Pass. Etwa 50 Prozent der Kinder in Ludwigsburg stammen aus Zuwandererfamilien. „Diese Fakten zeigen uns, dass es der richtige Weg ist, Integration in der Stadtverwaltung als Querschnittsaufgabe anzusehen!“, sagt der Integrationsbeauftragte Saliou Gueye.

Dazu gibt die Stadt Ludwigsburg mit dem **Masterplan „Zusammenleben der Nationen und Generationen“** ihrer Integrationsarbeit einen Orientierungsrahmen. Der Masterplan dient als Arbeitsgrundlage und vereint eine Vielzahl strategischer Ziele und Maßnahmen: Der erste Teil gibt einen aktuellen Überblick über den Stand der Integrationsarbeit in der Stadt Ludwigsburg, der zweite Teil ist dem Zusammenleben der Generationen gewidmet. Im dritten Teil werden unter anderem die Bildungs- und Betreuungsangebote im Bereich Kindergarten/frühe Bildung/Elternbildung dargestellt. Konkret benannt ist zum Beispiel die Sprachförderung unter dem Titel „Sprache bilden und fördern“. Über entsprechende Angebote in der Stadt werden Kinder mit und ohne Migrationshintergrund bedarfsorientiert gefördert, um ihre Bildungschancen zu verbessern.

Darüber hinaus gibt es ein Förderangebot für Erwachsene: In der Volkshochschule werden Migrantinnen und Migranten in Integrationskursen auf den Deutsch-Test für Zuwanderinnen und Zuwanderer vorbereitet. Damit gerade auch Mütter mit Migrationshintergrund diesen wichtigen Integrationsbaustein nutzen können, bietet die Volkshochschule mittlerweile eine eigene Kinderbetreuung im Haus an: Dort lernen die ganz Kleinen zwanglos Deutsch, während ihre Eltern in der Erwachsenengruppe die neue Sprache erwerben.



Quelle: Lokales Bündnis für Familie Ludwigsburg



Quelle: Lokales Bündnis für Familie Ludwigsburg

Aus der Praxis

Kassel (HE) – Migrantinnen und Migranten den Weg in den Beruf ebnen

Viele Migrantinnen und Migranten verfügen über einen qualifizierten Berufsabschluss aus ihrem Heimatland, doch es kommt vor, dass sie ihr Potenzial am deutschen Arbeitsmarkt nicht einbringen können. Oft halten Sprachbarrieren oder die Angst vor zu viel Bürokratie sie davon ab, ihren Berufsabschluss in Deutschland anerkennen zu lassen und in einem Beruf zu arbeiten, der ihrer Qualifikation entspricht.

Um Frauen mit Migrationshintergrund diese Ängste zu nehmen, lud das Frauenbüro mit weiteren Partnerinnen und Partnern im Lokalen Bündnis für Familie in Kassel zur Veranstaltungsreihe „Frauen und Beruf – die Situation der Migrantinnen im Fokus“ ein. Ziel war es, Migrantinnen zu ermutigen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen oder nach der Geburt eines Kindes in den Job zurückzukehren.

„Wir wollen die Frauen mit Migrationshintergrund dazu ermutigen, ihren Weg zu gehen“, sagt Bündniskoordinatorin Katja Schöne. „Daher sind Erfahrungsberichte von Frauen, die erfolgreich im Berufsleben stehen, ein wichtiger Bestandteil jeder Veranstaltung.“ Am ersten von drei Abenden berichteten Akademikerinnen mit Migrationshintergrund, wie ihnen der Sprung in einen Beruf gelungen ist, der ihrer Qualifikation entspricht. Eine Teilnehmerin erzählte beispielsweise, wie sehr ihr ein Intensiv-Sprachkurs geholfen hat. Am zweiten Abend diskutierten die Teilnehmerinnen, wie es gelingen kann, einen Job oder einen Ausbildungsplatz zu finden. Die dritte Veranstaltung stand unter dem Titel „Zugewanderte Frauen als Selbstständige und im Handwerk“. Hier diskutierten die Teilnehmerinnen unter anderem, welche Chancen die Selbstständigkeit bietet. Zu jedem Treffen sind nicht nur Migrantinnen eingeladen, die von ihren Erfahrungen berichten, auch Expertinnen und Experten aus den Bereichen Beruf und Bildung geben ihr Wissen weiter.

3.3 Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen

Um Integrationsvorhaben zum Erfolg zu führen, ist es sehr empfehlenswert, Migrantinnen und Migranten sowie Migrantenselbstorganisationen einzubinden. Denn gerade wenn es darum geht, Lösungen für kultursensible Herausforderungen zu finden, ist es wichtig, die „gleiche Sprache“ zu sprechen und sich direkt auszutauschen. Nicht selten scheitern gute Vorhaben zum Beispiel daran, dass die Initiatorinnen und Initiatoren zu wenig über die Familien und insbesondere die Mütter mit Migrationshintergrund wissen – wo sie sich aufhalten und miteinander austauschen, auf welchem Weg man sie am besten ansprechen kann, wie sie ihre eigene Rolle als Frau, Mutter und Partnerin sehen, welche Erwerbswünsche sie haben und welche Hürden sie überwinden müssen, um eine Beschäftigung aufzunehmen.

Laut den Expertinnen und Experten des Dialogforums sollten Bündnisse Migrantinnen und Migranten insbesondere dann in die Bündnisarbeit einbinden, wenn es darum geht,

- Integrationsvorhaben am Ort zu planen und umzusetzen sowie
- Ansätze zu finden, um Mütter mit Migrationshintergrund für den Arbeitsmarkt zu aktivieren.

Eine solche Kooperation ist in der Bündnisarbeit aber weder eine Selbstverständlichkeit noch ein Selbstläufer. Obwohl die meisten Bündnisse die Migrantenselbstorganisationen als äußerst wichtige Kooperationspartner wahrnehmen, kommt eine Zusammenarbeit eher selten zustande – und wenn, dann meist nur im Rahmen einzelner Projekte. Im Dialogforum zeigten die Expertinnen und Experten Möglichkeiten auf, diese Zusammenarbeit zu verstärken: Zunächst kommt es darauf an, die Ansprache der Organisationen gut vorzubereiten. Dabei ist der Zugang über bestehende Kontakte – sei es über den Neubürgerempfang, die Kita oder die Schule, die bzw. den Integrationsbeauftragte(n), das Nachbarschaftszentrum oder Vereine – viel erfolgreicher als schriftliche Einladungen. Darüber hinaus ist es wichtig, die gegenseitigen Interessen möglichst frühzeitig zu klären. Wenn man auf einer konkreten Projektbasis zusammenarbeitet, erkennen alle Beteiligten, dass sie einen direkten Nutzen aus der Zusammenarbeit ziehen, der möglichst schnell und direkt erfahrbar sein soll.

Aus der Praxis

Augsburg (BY) – Erziehungskompetenz, Mehrsprachigkeit, Teilhabe: „Stadtteilmütter“ und „Hand in Hand“ unterstützen Familien in Augsburg

Wie können familienunterstützende Angebote auch Familien mit Migrationshintergrund besser zugänglich gemacht werden? Wie kann es gelingen, dass mehr Kinder gute Startchancen bekommen und die Familien am gesellschaftlichen Leben im Stadtteil teilhaben? Die „Stadtteilmütter“, die im Rahmen des Bündnisses für Augsburg in Trägerschaft des Kinderschutzbundes Augsburg arbeiten, sind Brücke in die Communitys der Migrantinnen und Migranten, fördern die Mehrsprachigkeit der Kinder und bieten Elternbildung an. Erfolgreich unterstützen sie damit Kinder und Eltern in Augsburg und erreichen mit ihrem Angebot besonders auch Familien mit Migrationshintergrund gut. Dafür erhielten die Stadtteilmütter 2006 die Bayerische Staatsmedaille für soziales Engagement. 2008 ging der erste Bayerische Integrationspreis an die Augsburger Stadtteilmütter für „Hand in Hand“, ein neues Angebot zur Frühförderung.

Die Stadtteilmütter fördern bei den Kindern bewusst die Ressource der Zweisprachigkeit: Während sie die Mütter bei der Sprachentwicklung ihrer Kinder in der Herkunftssprache unterstützen, werden in der Kindertagesstätte parallel die gleichen Themen in deutscher Sprache aufgegriffen. Die Stadtteilmütter arbeiten dabei eng mit den Kindertagesstätten und Schulen sowie weiteren Institutionen im Stadtteil zusammen und sind Bindeglied zwischen diesen und den Eltern. Finanziell möglich gemacht wird das Stadtteilmütter-Projekt aus Mitteln der Stadt Augsburg, des Kinderschutzbundes sowie aus Drittmitteln. Mit „Hand in Hand“ entwickelten die Stadtteilmütter ein neues Angebot zur Frühförderung und Prävention. In zweisprachig geleiteten Krabbelgruppen treffen sich Mütter mit und ohne Migrationshintergrund und erhalten unter anderem Unterstützung in Erziehungsfragen. Auch hier spielt die Anbindung an die Bildungseinrichtungen eine wichtige Rolle: Jeweils eine der zwei Gruppenleiterinnen ist bei einer Kindertagesstätte beschäftigt. Stadtweit erhalten Familien mit und ohne Migrationshintergrund in Augsburg mit diesen zwei wachsenden Angeboten vielfältige Unterstützung.

Gemeinsam mehr erreichen – Ludwigsburg (BW), Schwerte (NW) und Köln (NW) –



„Für uns war klar: Wenn wir wirklich etwas für die Integration von Familien mit Migrationshintergrund tun wollen, geht das nur mit ihnen gemeinsam“, sagt Bürgermeister Konrad Seigfried vom **Ludwigsburger Bündnis für Familie**. Dieses Vorhaben setzt das Bündnis konsequent um: Von der bzw. vom Integrationsbeauftragten über die

Projektverantwortlichen beim Masterplan Integration bis hin zu den Erzieherinnen und Erziehern in den Betreuungseinrichtungen achtet man in Ludwigsburg darauf, dass Menschen aus ganz unterschiedlichen Kulturkreisen verantwortliche Positionen bekleiden.

Ähnliches hat das Schwerter Bündnis für Familie getan: „Wir wollten die Migrantenselbstorganisationen auf jeden Fall in unserem Bündnis dabei haben, weil wir für alle Familien da sein wollen – das stand schon bei der Gründung fest. Unsere Versuche, Vereine der Migrantinnen und Migranten in das **Schwerter Bündnis** einzubinden, waren so lange erfolglos, bis wir mit einem ganz konkreten Vorhaben persönlich auf sie zugegangen sind – mit einer gemeinsamen Aktion zum Aktionstag der Lokalen Bündnisse. Die persönliche Ansprache und das konkrete Vorhaben waren bei uns der Schlüssel“, berichtet Ursula Meise, ehrenamtliche Bürgermeisterin und Vertreterin des Bündnisses. Mittlerweile sind zwei Migrantenselbstorganisationen im Bündnis aktiv. Ein Integrationsatlas ist entstanden, eine gemeinsame Integrationswoche sowie Aktionen rund um den Aktionstag der Lokalen Bündnisse gehören fest in das Jahresprogramm. Bewährt haben sich auch Lotsen- oder Mentoringprojekte Lokaler Bündnisse, die direkt darauf abzielen, Migrantinnen und Migranten anzusprechen und einzubinden.

Auch wenn es um die Frage geht, wie sich Mädchen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung oder einen Beruf begeistern oder Mütter für eine Beschäftigung gewinnen lassen, ist die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen entscheidend. So gibt es im **Kölner Bündnis** beispielsweise eine Kooperation mit der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer zur Qualifizierung und zur Teilzeitausbildung sowie Initiativen der Agentur für Arbeit, der Stadt und der Schulen in Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeirat der Stadt Köln.

Schwerte (NW) – Der Migrationsatlas weist den Weg

Mit einer besonderen Broschüre erleichtert das Lokale Bündnis für Familie in Schwerte auch Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund die Suche nach Angeboten für Familien. Das Bündnis hat seinen bestehenden Familienatlas um Informationen ergänzt, die auf die Bedürfnisse von Familien mit Zuwanderungsgeschichte zugeschnitten sind. Mithilfe des Migrationsatlas will das Bündnis Familien mit Migrationshintergrund unterstützen, damit sie sich noch schneller in der Stadt zurechtfinden und in die Gemeinschaft eingebunden werden. In der Broschüre finden Familien auf 72 Seiten Angebote zu Themen wie Schwangerschaft und Geburt, Kinderbetreuung oder Ausbildung und Beruf. Der Fokus liegt auf Angeboten für Frauen und Kinder, zum Beispiel dem „Rucksackprojekt“, das Kindergarten- und Schulkinder dabei unterstützt, Deutsch zu lernen. Dazu begleiten die Mütter ihre Kinder in den Kindergarten oder nehmen am Deutschunterricht teil. Damit auch Familien von der Broschüre profitieren, die noch nicht so gut Deutsch sprechen, liegen alle Informationen auch auf Türkisch vor, denn der Großteil der Migrantinnen und Migranten in Schwerte stammt aus der Türkei.

An der Broschüre haben neben Bündnisakteurinnen und -akteuren auch Vertreterinnen und Vertreter des Moscheevereins, des Integrationsrats und der Familienzentren mitgewirkt. Sie haben zunächst die Angebote gesammelt, die ihnen bekannt waren. Weitere Informationen kamen durch eine Fragebogenaktion des Lokalen Bündnisses zusammen, für die es Vereine, Krankenhäuser, Schulen, Kindergärten und zahlreiche Ämter angeschrieben hatte. Die Kosten für den Atlas übernahm die Sparkasse in Schwerte. Verteilt wird er in Vereinen, Schulen sowie offiziellen Institutionen, die darin aufgeführt sind. Zudem können sich Bürgerinnen und Bürger den Migrationsatlas auf der Internetseite des Bündnisses herunterladen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamts verteilen die Broschüre darüber hinaus, wenn sie Familien mit Migrationshintergrund kurz nach der Geburt eines Kindes besuchen. Um den Migrationsatlas bei vielen Bürgerinnen und Bürgern bekannt zu machen, organisierte das Bündnis eine Pressekonferenz. Hier waren nicht nur Bündnisakteurinnen und -akteure vor Ort, auch Vertreterinnen und Vertreter des Bildungswerks Prisma, von Kindergärten mit Rucksackprojekten und vom Türkischen Elternverein beantworteten die Fragen von Journalistinnen und Journalisten. Zur Veröffentlichung des Migrationsatlas gab das Bündnis zudem eine Pressemitteilung heraus.

So werden Sie aktiv – Praxistipps zum Vorgehen

- **Örtliche Situation genau analysieren** – Um Mütter mit Migrationshintergrund mit einem passenden Angebot dabei zu unterstützen, Familie und Beruf zu vereinbaren, sollten Sie zunächst die örtlichen Bedingungen kennenlernen. Dabei helfen Fragen wie: Welche Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund gibt es? Welche Bedarfe haben sie? Wie ist ihr Qualifikationsniveau, und welche Berufserfahrung bringen sie mit? Welche Erfordernisse hat der regionale Arbeitsmarkt? Wie sieht die lokale Unterstützungsstruktur aus? Welche Angebote gibt es speziell für Mütter mit Migrationshintergrund? Welche potenziellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, wie beispielsweise Integrationsbeauftragte und -fachdienste, Migranten-selbstorganisationen oder -anlaufstellen bieten Hilfestellungen?
- **Transparenz schaffen und Zugänge zu bestehenden Angeboten verbessern** – Neben den „typisch deutschen“ Wegen der Informationsvermittlung (Broschüren, Internetseiten, Behörden) ist es empfehlenswert, ergänzende Kommunikationswege zu nutzen, zum Beispiel die persönliche Ansprache. Ebenfalls wünschenswert ist es, mit mehrsprachigen Ansprechpersonen zu arbeiten sowie mehrsprachige Broschüren herauszugeben. Wenn Sie ein Projekt für Mütter mit Migrationshintergrund umsetzen möchten, sollten Sie dort aktiv werden, wo die Mütter sich aufhalten: Im Dialogforum stellten die Vertreterinnen und Vertreter der Lokalen Bündnisse beispielhafte Lösungsansätze vor, die im Lebensumfeld der Migrantinnen ansetzen. In Kassel spricht das Lokale Bündnis Mütter über die Kinder in den Kitas oder Schulen oder über stadtteilorientierte Wohnprojekte an. Das Lokale Bündnis aus Augsburg arbeitet mit Stadtteilmüttern, die sich privat treffen – jede Stadtteilmutter ist für jeweils ein Treffen die Gastgeberin und öffnet ihre Türen für interessierte Migrantinnen. Das Lokale Bündnis in Coburg geht direkt nach dem Freitagsgebet in die Moschee – jeweils einmal im Monat gemeinsam mit verschiedenen Schulen/Betrieben informiert das Bündnis über das Bildungs- und Ausbildungsangebot in Coburg.
- **Bestehendes Betreuungsangebot anpassen, Angebote interkulturell öffnen** – Damit Mütter berufstätig sein können, sind sie darauf angewiesen, dass ihre Kinder betreut werden. Das gilt natürlich auch für Mütter mit Migrationshintergrund. Die Beteiligten des Dialogforums betonten hier, wie wichtig es ist, Personen mit Migrationshintergrund als Erzieherinnen und Erzieher zu gewinnen sowie das Betreuungspersonal interkulturell zu schulen. Eine solche Schulung wird in Niedersachsen etwa im Rahmen eines spezifischen Qualifizierungsprogramms für Beschäftigte in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen erfolgreich durchgeführt.
- **Weitere Kinderbetreuungsplätze schaffen** – Der Ausbau der Kinderbetreuung bleibt eine wichtige Aufgabe. So plant die Stadt Coburg, noch in diesem Jahr für etwa die Hälfte der Kinder Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus gilt es, neu entstehende (ebenso wie laufende) Angebote besser an die Bedürfnisse und Ansprüche von Müttern mit Migrationshintergrund anzupassen. Ein Beispiel hierfür sind Tandem-Sprachkurse, die Mütter gemeinsam mit ihren Kindern besuchen.

- **Zugang zu Kinderbetreuungsangeboten schaffen** – Auch die Zugangsbedingungen zu Betreuungsangeboten machen es Müttern mit Migrationshintergrund schwer, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Bei der Vergabe von Kita-Plätzen wird die Berufstätigkeit oft vorausgesetzt, was Arbeit suchenden Müttern die Organisation der Kinderbetreuung erschwert. Eine enge Kooperation mit Agenturen für Arbeit, Jobcentern und Lokalen Bündnissen unterstützt dabei, praktikable Lösungen zu finden. Im Rahmen der (landes-)gesetzlichen Vorgaben sollten flexible Lösungen gefunden werden, die auch die besonderen familiären Ausgangslagen in Familien mit Migrationshintergrund berücksichtigen.
- **Spezifische Qualifizierungsangebote ausbauen** – Migrantinnen benötigen Qualifizierungsmaßnahmen, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind, damit sie die Sprach- und Fachkenntnisse erwerben können, die sie auf dem Arbeitsmarkt benötigen. Je besser sie qualifiziert sind, desto größer die Chance, dass sie eine Arbeit finden.
- **Migrantenselbstorganisationen einbinden und direkt mit den Migrantinnen und Migranten kommunizieren** – Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Migrantinnen und Migranten wirkungsvoll zu unterstützen, müssen die Lösungen nicht nur zu den lokalen „Lücken“ passen, sondern auch bestimmte Anforderungen der Herkunftskulturen berücksichtigen. Auch müssen diese oftmals auf anderen Kanälen in die Familien transportiert werden. Unverzichtbare Partner sind dabei die Migrantenselbstorganisationen, die nicht nur bei der Ausgestaltung von Angeboten fachlich beraten, sondern auch bei deren Vermittlung Türen öffnen können.
- **Eine gelebte „Willkommenskultur“ schaffen** – Sie ist mitentscheidend für die persönliche Integration, nicht nur für die neu Hinzuziehenden, sondern auch für die Familien mit Migrationshintergrund, die an einem Standort bereits leben. Weitere Informationen dazu finden Sie im folgenden Kapitel.



IV.

Standortfaktor „Willkommenskultur“ – Lokale Bündnisse als Initiatoren und Unterstützer

Arbeits- und Fachkräfte, die an einen neuen Standort ziehen, sollten sich dort idealerweise willkommen fühlen – als Erwerbstätige, als Angehörige einer anderen Kultur und mit der ganzen Familie. Wenn Menschen eine solche Atmosphäre spüren können, fällt es ihnen leichter, sich für einen Arbeits- und Lebensstandort, für eine Region oder eine bestimmte Kommune zu entscheiden und sich dort einzuleben. Die Diskussion im Dialogforum hat gezeigt, dass eine solche **Willkommenskultur** bereits dort beginnt, wo sich Menschen im Ausland gezielt über neue Regelungen und Möglichkeiten der Zuwanderung und die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland informieren – bei deutschen Botschaften, auf internationalen Messen, Veranstaltungen von Hochschulen oder Forschungseinrichtungen und nicht zuletzt im Internet und in sozialen Netzwerken wie YouTube, Xing oder Facebook.

Damit eine Willkommenskultur entsteht, kommt es wesentlich darauf an, dass alle Institutionen, die für die Lebens- und Arbeitsbedingungen maßgeblich sind, an einem Strang ziehen: (Ausländer-)Behörden und Arbeitsagenturen, Kommunen und Hochschulen, Betriebe und Gewerkschaften, Kultur- und Freizeitvereine. Sie können Neubürgerinnen und Neubürgern dabei helfen, sich in der deutschen Umgebung zu orientieren, und ihnen den Start erleichtern – zum Beispiel durch eine Unterstützung bei der Wohnungssuche, bei der Kinderbetreuung oder bei Fragen rund um die Beschäftigung. „Dabei ist es wichtig, das Angebot aus der Perspektive der Zuziehenden zu konzipieren, für die die meisten zentralen Institutionen und Gepflogenheiten ein Buch mit sieben Siegeln sind“, sagt Birte Steller vom Hamburg Welcome Center (HWC), das sich gezielt um (potenzielle) Zuwanderinnen und Zuwanderer kümmert. Eine gelebte Willkommenskultur ist angesichts des Fachkräftemangels ein wichtiger Standort- und Wirtschaftsfaktor, der dabei hilft, die dringend benötigten Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Viele der im Dialogforum engagierten Bündnisse – etwa die Hamburger Allianz für Familie, das Frankfurter Bündnis oder das Coburger Bündnis für Familie – arbeiten bereits mit Wirtschaftsverbänden, Arbeitsagenturen und Unternehmen zusammen, um eine solche Willkommenskultur zu schaffen. Dabei zeigte sich ein weiterer Vorteil: Auch Migrantinnen und Migranten, die schon lange in Deutschland leben, greifen auf die speziell für Zuziehende geschneiderten Angebote zurück. Das heißt: Eine Willkommenskultur ist für alle Zugewanderten ein positives Signal – auch wenn sie bereits länger in Deutschland leben.

Um eine Willkommenskultur zu schaffen, kommt es nicht nur auf nationale Rahmenbedingungen wie den „Nationalen Aktionsplan Integration“¹⁹ an, sondern auch und insbesondere auf die kommunale Ebene und die Menschen, die dort aktiv sind. Denn ob sich Neubürgerin-

19 www.nationaler-aktionsplan-integration.de.

nen und Neubürger willkommen fühlen und gut einleben können, entscheiden vor allem viele große und kleine Mosaiksteine auf lokaler Ebene. Die Beteiligten des Dialogforums fassten folgende Aspekte als unverzichtbare Bestandteile einer Willkommenskultur zusammen:

- **Wichtige Informationen gebündelt bereitstellen** – Wer an einem Standort neu startet, freut sich, wenn alle relevanten Informationen einfach und schnell zu finden sind – von den Ansprechpersonen in Behörden bis hin zu den lokalen Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Sinnvoll ist auch eine persönliche Beratung, die die besondere Lebenssituation zugezogener Familien (mit und ohne Migrationshintergrund) in den Blick nimmt. Spezialisierte Institutionen wie das HWC bündeln darüber hinaus kundenfreundlich und effizient mehrsprachige Informationen und Kompetenzen zum Thema „Leben in Deutschland“ und realisieren ein individuelles Beratungsangebot. Wichtig ist dabei die gezielte Kommunikation über den Standort hinaus – über neue Medien, soziale Netzwerke oder internationale (Hochschul-)Messen.
- **Veranstaltungen organisieren** – Neue Kontakte tragen wesentlich dazu bei, dass sich (deutsche und ausländische) Zuwanderinnen und Zuwanderer an ihrem neuen Wohn- und Arbeitsort schnell heimisch fühlen. Die „Welcome Days“ in Hamburg, die „Neubürgerbegrüßung“ in Coburg oder das „Newcomerfestival“ in Frankfurt sind Veranstaltungen, die sich speziell an Zuwanderinnen und Zuwanderer richten und ein Zeichen für die Offenheit Deutschlands als Einwanderungsland setzen.
- **Aktivitäten zur kulturellen Öffnung anstoßen** – Die kulturelle Herkunft eines Menschen prägt seine Bedürfnisse ganz entscheidend. Deshalb ist es wichtig, die Menschen in öffentlichen Institutionen, in Unternehmen wie in gesellschaftlichen Bereichen – Bildung und Betreuung, Sport und Kultur, Gesundheit und Pflege – für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren und über Fortbildungsangebote zu qualifizieren.

Lokale Bündnisse engagieren sich bereits vielerorts dafür, die Attraktivität des Standorts für Familien zu stärken und den Standort überregional zu vermarkten. Damit bieten sie sich als umsetzungsstarke Initiatoren und Unterstützer einer Willkommenskultur an. Folgende **Stärken** der Lokalen Bündnisse sind dabei besonders wichtig:

- **Hohe Expertise bei der Gestaltung und Vermarktung von Familienfreundlichkeit als Standortfaktor** – Lokale Bündnisse wirken bereits innerhalb Deutschlands als Experten für die Stärken und Vorteile ihrer Standorte und vermarkten diese entsprechend. Diese Rolle könnten sie auch vermehrt gegenüber potenziellen Zuwanderinnen und Zuwanderern und bereits im Land lebenden Familien mit Migrationshintergrund einnehmen. Dafür gilt es, Migrantenselbstorganisationen oder Personen mit Migrationshintergrund direkt als Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu gewinnen.
- **Bestehende Netzwerkstrukturen und vielfältige Kommunikationskanäle** – Die Bündnisse vernetzen bereits viele der relevanten Akteurinnen und Akteure der Familien- und Integrationsarbeit und unterhalten vielfältige Kontakte und Kommunikationskanäle zu Familien und Unternehmen, zu Politik und Gesellschaft. Damit verfügen sie über geeignete Strukturen, um für das Thema der Willkommenskultur zu sensibilisieren und die vorhandenen Angebote zu einem stimmigen Gesamtpaket zu bündeln.
- **Entwicklung unterstützender Angebote** – Über ihre konkreten Angebote und Produkte können Lokale Bündnisse es ausländischen Fachkräften leicht machen, sich in Deutschland einzuleben, und dabei für die Kommune das Image eines „Wirtschaftsstandorts mit Willkommenskultur“ transportieren. Neben den bereits genannten Veranstaltungen können sie beispielsweise administrative Prozesse erleichtern, bei Behördengängen begleiten oder Sprachkurse anbieten.

So werden Sie aktiv – Praxistipps zum Vorgehen

- **Bedeutung einer Willkommenskultur für die Standortattraktivität aufzeigen** – In boomenden Regionen fehlen schon heute Fach- und Arbeitskräfte, in strukturschwachen Gebieten wiederum ziehen Familien und damit Zukunftsträger weg. Eine Willkommenskultur kann im Hinblick auf beide Szenarien einen Standort effektiv stärken: Zusätzlich benötigte Fach- und Arbeitskräfte bekommen ein Argument mehr an die Hand, an den Standort zu ziehen, und Familien, die bereits am Standort leben, sehen dessen Stärken und beziehen die lokale Familienfreundlichkeit in ihre Abwägung ein.
- **Arbeits- und Fachkräfte mit und ohne Migrationshintergrund gewinnen** – Ganz besonders Menschen mit Migrationshintergrund brauchen lokale „Anker“. Von einer Willkommenskultur profitieren aber auch (potenzielle) Neubürgerinnen und Neubürger ohne Migrationshintergrund. Eine Willkommenskultur sollte daher als ein wichtiger Beitrag dazu verstanden und kommuniziert werden, die Attraktivität des gesamten Standorts zu steigern sowie alle hinzuziehenden Familien zu integrieren. Angebote und Aktivitäten sollten entsprechend breit und zielgruppendifferenziert angelegt werden.
- **Angebote und Aktivitäten zielgruppendifferenziert kommunizieren** – Angebote an hinzuziehende Familien sollten am besten dort platziert werden, wo die Familien vom Start weg anzutreffen sind – bei Behörden, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, Stellen der Arbeitsvermittlung etc. Dabei ist es empfehlenswert, kulturelle Unterschiede – z. B. in der Art der Informationsaufnahme – zu berücksichtigen und zentrale Informationen immer mehrsprachig zur Verfügung zu stellen.
- **Alle Familienmitglieder in den Blick nehmen** – Die Standortentscheidung von Familien hängt nicht nur von der Verfügbarkeit und der Qualität von Arbeitsplätzen oder von Wohnraum ab, sondern (zunehmend) auch von örtlichen Bildungs- und Teilhabechancen von Kindern oder von der Verfügbarkeit von Betreuungs-, Sport- und Freizeitangeboten. Eine Willkommenskultur sollte daher auf alle Familienmitglieder und Generationen ausgerichtet sein.



Landkreis Mainz-Bingen (RP) – Integrationslotsinnen und Integrationslotsen

Wer schon einmal im Ausland Urlaub gemacht hat, weiß, wie schwierig es manchmal sein kann, sich zu verständigen. Wer aber in einem anderen Land leben möchte, auf den warten noch ganz andere Probleme: Arztbesuche, Behördengänge – und das alles in einer fremden Sprache und Kultur. Im Landkreis Mainz-Bingen bietet das Lokale Bündnis für Familie Hilfe für Menschen mit Migrationshintergrund: Das Bündnis hat das Projekt „Integrationslotsen“ ins Leben gerufen. Die Lotsinnen und Lotsen helfen Menschen mit Migrationshintergrund beispielsweise dabei, Formulare auszufüllen, begleiten sie bei Behördengängen, unterstützen sie beim Erlernen der deutschen Sprache und helfen bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Menschen mit Migrationshintergrund, die gerne durch eine Lotsin oder einen Lotsen begleitet werden wollen, können sich beim Bündnis melden. Gleiches gilt für alle Bürgerinnen und Bürger, die sich engagieren möchten und Zeit haben, Integrationslotsin oder -lotse zu werden. Im Vorfeld führen die Akteurinnen und Akteure des Lokalen Bündnisses ein persönliches Gespräch. Hier geht es darum, die Erwartungen der Helferinnen und Helfer abzufragen und für jeden eine Aufgabe zu finden, die zu seinen persönlichen Fähigkeiten passt.

Fast 50 Lotsinnen und Lotsen sind im gesamten Landkreis im Einsatz. Viele von ihnen haben selbst einen Migrationshintergrund und kennen die Schwierigkeiten, mit denen Zugezogene im Alltag kämpfen. 14 Sprachen deckt das Lokale Bündnis damit ab. „Wir wollten etwas für die Menschen mit Migrationshintergrund tun“, so Dragica Petric, Beauftragte für Integration und Migration des Landkreises Mainz-Bingen und Leiterin der Projektgruppe Integrationslotsen. „Und da viele von uns aus eigener Erfahrung wissen, wo Bedarfe bestehen, war die Idee der Integrationslotsen schnell geboren.“ Die Bündnisakteurinnen und -akteure haben dabei rasch festgestellt, dass viele Menschen erst eine Hemmschwelle überwinden müssen, bevor sie sich Hilfe holen. Daher erfährt Dragica Petric meist über Kontakte aus ihrem Netzwerk, wo Bedarf besteht, und bietet den Menschen mit Migrationshintergrund direkt Hilfe an.

Um auf das Angebot aufmerksam zu machen, erstellte das Lokale Bündnis einen Flyer. Dieser liegt in öffentlichen Einrichtungen im Landkreis aus, beispielsweise in Rathäusern und Ausländerbehörden. Erhältlich ist die Publikation in zwölf Sprachen, unter anderem auf Englisch, Türkisch, Russisch, Italienisch und Kroatisch. Darüber hinaus informierte das Lokale Bündnis zum Start des Angebots auch die lokale Presse, die ausführlich berichtete und damit viele der jetzigen Lotsinnen und Lotsen auf das ehrenamtliche Engagement aufmerksam machte.

Aus der Praxis

Coburg (BY) – Willkommenskultur schaffen, Standort stärken

In der Stadt Coburg bestimmt der spürbar werdende demografische Wandel und ein steigender Fachkräftebedarf zunehmend auch die Arbeit des Lokalen Bündnisses: So arbeiten die Partnerinnen und Partner aktiv daran, neben der Zuwanderung von Fachkräften aus aller Welt gezielt eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren sowie Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern. Denn: Handlungsbedarf ist angezeigt. „Wir als Kommunen sind gefragt, aktiv zu werden. Wir müssen eine **Willkommenskultur** schaffen – für einen starken Standort für Familien“, so Norbert Tessmer, zweiter Bürgermeister der Stadt Coburg.

Als ein Beitrag dazu hat das Bündnisbüro „Coburg – die Familienstadt“ gemeinsam mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft einen **Neubürgerstammtisch** ins Leben gerufen. Dieser Stammtisch soll es neuen Familien am Standort so leicht wie möglich machen, Fuß zu fassen und „Anker zu werfen“. Die Familien sollen von Beginn an eingebunden werden. Beim Stammtisch erfahren die Interessierten alles Wissenswerte über die Stadt und die Umgebung und knüpfen Kontakte mit anderen Neubürgerinnen und Neubürgern. „Zudem stehen wir und andere Expertinnen und Experten für die Angebote und Strukturen unserer Stadt unseren Neubürgerinnen und Neubürgern persönlich Rede und Antwort und laden alle ein, zum Stammtisch zu kommen. Gerne gesehen sind auch alteingesessene Coburgerinnen und Coburger, die den Neubürgerinnen und Neubürgern mit Rat und Tat zur Seite stehen“, so die Organisatorinnen des Stammtisches, Bianca Haischberger und Diana Schmitt.

Die Treffen geben Gelegenheit, einander kennenzulernen und die wichtigsten Anlaufstellen, Adressen und Angebote in Coburg zu erfragen. Zudem werden weitere Orientierungshilfen vorgestellt: zum Beispiel die **Neubürgerbroschüre „Option Coburg“** oder der **Familienkompass** im Internet, der den Weg zu Ämtern oder Kultureinrichtungen weist.

Weitere Informationen zur Initiative Lokale Bündnisse für Familie finden Sie unter:

<http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/ueber-die-initiative/buendnisse-von-a-bis-z.html>

V. Anhang

Wenn Sie vertiefende **Materialien** und **Informationen** zu den Themen Integration und Migration suchen, empfehlen wir Ihnen die folgenden **Links**:

Weitere Informationen über das Dialogforum „Vielfalt fördern“	http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/veranstaltungen/dialogforum-vielfalt-foerdern.html
Broschüre des BMFSFJ zu Familien mit Migrationshintergrund	http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=164794.html
Informationen zum „Nationalen Aktionsplan Integration“ der Bundesregierung	http://www.nationaler-aktionsplan-integration.de .
Informationen des Bundesministeriums des Inneren zum Thema Migration und Integration – Aufenthaltsrecht, Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland	http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2011/Migration_und_Integration.html?nn=762420
Migrationsbericht 2010 der Bundesregierung	http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2011/Migrationsbericht_2010_de.html?nn=110428

Fachberatung Lokale Bündnisse für Familie

Tel.: 030 39927-3433

Fax: 030 5499-9996

E-Mail: fachberatung@lokale-buendnisse-fuer-familie.de

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Träger der Fachberatung ist die
Roland Berger Strategy Consultants GmbH

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0180 5 778090*
Fax: 0180 5 778094*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 0180 1 907050**

Fax: 030 18555-4400

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115***

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR85

Stand: Mai 2012, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis: Titelbild: www.fotolia.com/@ auremar; S. 17: Your_Photo_Today/BSIP;

S. 24: 2012 Masterfile Corporation; S. 27: Your_Photo_Today/Option_Photo

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Meckenheim

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

** 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

*** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.