



24/SVV/0093

Beschlussvorlage
öffentlich

Verabschiedung des Integrationskonzeptes der Landeshauptstadt Potsdam 2024 - 2028

<i>Geschäftsbereich:</i>	<i>Datum</i>
Oberbürgermeister, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt	18.01.2024

<i>geplante Sitzungstermine</i>	<i>Gremium</i>	<i>Zuständigkeit</i>
06.03.2024	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

EINE Stadt für ALLE - Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam 2024-2028

Der Maßnahmenplan zum Integrationskonzept wurde in einem breiten Beteiligungsprozess mit Verwaltung, Politik und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen im Jahr 2023 erarbeitet.

Mit dem neuen Integrationskonzept liegt eine übergeordnete Strategie für Integrationsprozesse in der Landeshauptstadt Potsdam vor, verbunden mit eindeutig formulierten Zielen und wirkungsvollen Maßnahmen. Diese Maßnahmen sollen, in einem dem Konzept anhängenden Maßnahmenkatalog, als verbindliche Instrumente dazu dienen, die Strategie der LHP nachhaltig und bedarfsorientiert zu verfolgen und umzusetzen.

Die Maßnahmen sind ausnahmslos mit Verantwortlichkeiten versehen und gegebenenfalls mit Budget untersetzt, um zielgenau umgesetzt werden zu können. Die entsprechenden Ziele sind klar definiert, messbar und terminiert (SMART-Ziele).

Begründung:

Das letzte Integrationskonzept „EINE Stadt für ALLE - Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam 2016-2020“ wurde aktualisiert und überarbeitet. Der vergangene Maßnahmenplan umfasste 137 Maßnahmen, die nicht alle umgesetzt werden konnten. Dies lag hauptsächlich daran, dass viele Maßnahmen nicht eindeutig formuliert waren, keine Verantwortlichkeit oder kein Budget festgesetzt wurden. Darüber hinaus lagen viele Maßnahmen nicht im Wirkungsbereich der LHP.

Das neue Konzept achtet darauf, diese Fallstricke zu vermeiden und hat nur Maßnahmen aufgenommen, die auch umsetzbar sind. Insgesamt wurden 50 konkrete Maßnahmen erarbeitet, die jeweils ein klares Ziel in der Umsetzung verfolgen, versehen mit Zuständigkeiten in den Fachbereichen, einem Zeitplan und gegebenenfalls zu erwartenden Kosten der einzelnen Maßnahmen. Die Themen strecken sich über fünf Handlungsfelder: Vielfalt in der Verwaltung, Wohnen, Arbeit, Bildung und Stadtgesellschaft.

Der Maßnahmenplan zum Integrationskonzept wurde in einem breiten Beteiligungsprozess erarbeitet (23/SVV/0815): Alle demokratischen Fraktionen der SVV sind eingeladen worden, Mitglieder, sachkundige Einwohner oder Parteimitglieder in die Steuerungsgruppe und die themenspezifischen Arbeitsgruppen zu entsenden, welche, im Rahmen eines Beteiligungsprozesses, die Neuauflage eines Integrationskonzeptes der LHP erarbeiten. Darüber hinaus waren Entscheidungsträger*innen aus den einschlägigen Fachbereichen sowie themenbezogenen NGOs eingeladen, vor allem Multiplikator*innen aus migrantischen Selbstvertretungen und Organisationen sowie Expert*innen aus der Beratungspraxis.

Nun soll der Maßnahmenplan als Teil des Integrationskonzeptes durch die Stadtverordnetenversammlung beschlossen werden.

Anlagen:

- | | | |
|---|--|------------|
| 1 | Integrationskonzept_Pflichtige Zusatzinformationen zur Vorlage | öffentlich |
| 2 | Integrationskonzept_Version für Beschlussvorlage final 4.1.24 | öffentlich |
| 3 | Integrationskonzept_Maßnahmekatalog final 4.1.24 | öffentlich |

Pflichtige Zusatzinformationen zur Vorlage

Betreff:

Verabschiedung Integrationskonzept 2024 - 2028

öffentlich nicht öffentlich

► **Berücksichtigung Gesamtstädtischer Ziele** ja nein

<input checked="" type="checkbox"/> Digitales Potsdam	<input checked="" type="checkbox"/> Wachstum mit Klimaschutz und hoher Lebensqualität	<input checked="" type="checkbox"/> Vorausschauendes Flächenmanagement
<input checked="" type="checkbox"/> Bedarfsorientierte und zukunftsfähige Bildungsinfrastruktur	<input type="checkbox"/> Umweltgerechte Mobilität	<input checked="" type="checkbox"/> Bürgerschaftliches Engagement
<input type="checkbox"/> Investitionsorientierter Haushalt	<input checked="" type="checkbox"/> Vielseitiges Unternehmertum	<input checked="" type="checkbox"/> Bezahlbares Wohnen und nachhaltige Quartiersentwicklung

Bezug zum Strategischen Projekt (falls möglich):

Potsdam divers – gemeinsam erfolgreich Integration in Potsdam leben: Die Vielfalt in der Verwaltung erhöhen, Wohnen für alle in Potsdam denken, Empowerment stärken und Bildungseinrichtungen hin zu diskriminierungsfreien Orten gestalten.

► **Finanzielle Auswirkungen** ja nein

Das Formular „Darstellung der finanziellen Auswirkungen“ ist als Pflichtanlage beizufügen!

Fazit der finanziellen Auswirkungen:

Kurze Zusammenfassung der Pflichtanlage (keine Wiederholung)

Die notwendigen Mittel für die jeweilige Maßnahme werden in den anstehenden Haushaltsaufstellungsverfahren von den Geschäftsbereichen angemeldet, damit die Maßnahmen umgesetzt werden können. Die Ausgaben im OBM Bereich ab 2024 sind intern mit der Umsetzung Integrationskonzept bereits im Haushalt eingeplant.

► **Berechnungstabelle Demografieprüfung**

Wirtschaftswachstum fördern, Arbeitsplatzangebot erhalten bzw. ausbauen Gewichtung: 30	Ein Klima von Toleranz und Offenheit in der Stadt fördern Gewichtung: 10	Gute Wohnbedingungen für junge Menschen und Familien ermöglichen Gewichtung: 20	Bedarfsgerechtes und qualitativ hochwertiges Betreuungs- und Bildungsangebot für Kinder u. Jugendl. anbieten Gewichtung: 20	Selbstbestimmtes Wohnen und Leben bis ins hohe Alter ermöglichen Gewichtung: 20	Wirkungsindex Demografie	Bewertung Demografie-relevanz
5	5	2	2		280	sehr große

► **Klimaauswirkungen** positiv negativ keine

Fazit der Klimaauswirkungen:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.



Landeshauptstadt
Potsdam

EINE Stadt für ALLE
Integrationskonzept der
Landeshauptstadt Potsdam
2024 - 2028

Inhalt

Einführung	1
Teil I: Migration und Integration in der Landeshauptstadt Potsdam	2
1. Potsdam divers – ein Blick in die Statistik	2
2. Grundlagen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt Potsdam	6
3. Zielgruppen dieses Konzeptes	8
Teil II: Handlungsfelder	10
1. Handlungsfeld: Vielfalt in der Verwaltung	10
Ausgangslage	10
Zielgruppen	12
Ziele und Maßnahmen	12
2. Handlungsfeld: Wohnen und Unterbringung	14
Ausgangslage	14
Zielgruppen	15
Ziele und Maßnahmen	16
3. Handlungsfeld: Arbeit	19
Ausgangslage	19
Zielgruppen	20
Ziele und Maßnahmen	21
4. Handlungsfeld: Bildung und Empowerment	22
Ausgangslage	22
Zielgruppen	23
Ziele und Maßnahmen	24
5. Handlungsfeld: Vielfältige Stadtgesellschaft: Übergreifende Ziele und Maßnahmen	26
Ausgangslage	26
Zielgruppen	26
Ziele und Maßnahmen	26
Finanzielle Auswirkungen – Kosten, Investitionen und Potentiale	27
Teil III: Steuerung und Organisation der Umsetzung des Integrationskonzeptes	28
1. Gesamtsteuerung	28
2. Integrationsmonitoring	28
Anlage: Maßnahmekatalog	29

Einführung

Unter großer Beteiligung der Potsdamer migrations- und integrationsrelevanten engagierten Personen wurde im Jahr 2023 das Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam erarbeitet. Es liegt nun die Vorlage „EINE Stadt für ALLE - Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam 2024-2028“ vor, in dem die erarbeiteten Ansätze für Leitlinien, Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen zusammengestellt sind.

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

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

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

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

Teil I: Migration und Integration in der Landeshauptstadt Potsdam

1. Potsdam divers – ein Blick in die Statistik

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

Zum 30.06.2023 hatten 186.606 Menschen Ihren Hauptwohnsitz in Potsdam gemeldet. Laut Prognose wird die Bevölkerung der Stadt bereits 2029 auf über 200.000 Einwohnende angewachsen sein.

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

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

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

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

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

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

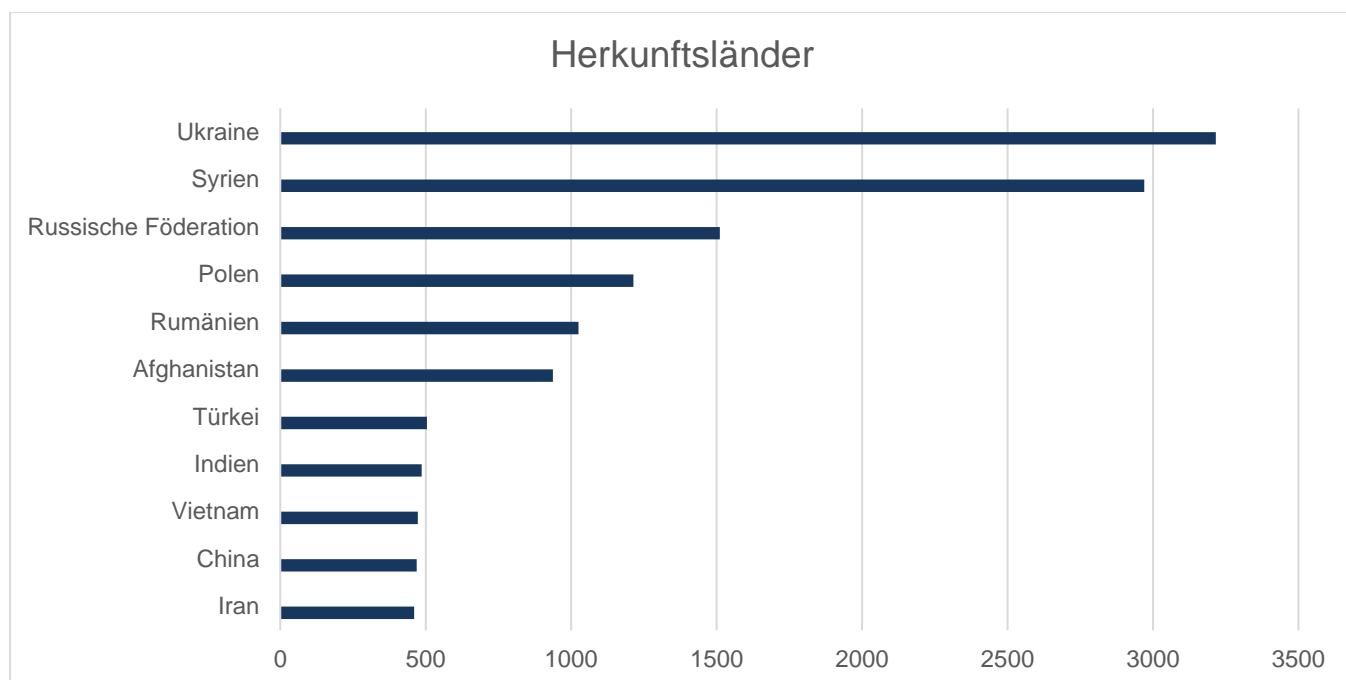
² bezogen auf 100 Einwohner mit Hauptwohnung

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

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

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

Abbildung 1: Hauptherkunftsländer der nichtdeutschen Bevölkerung, Stand: 31.12.2016 (Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen)



Der Einbürgerung kommt eine zentrale Rolle für die Teilhabe und Identifikation von Zugewanderten mit dauerhafter Aufenthaltsperspektive zu. Wichtige Rechte und Pflichten aus fast allen Lebensbereichen sind an die deutsche Staatsangehörigkeit geknüpft. So ist diese vor allem Voraussetzung für die volle politische Teilhabe durch das aktive und das passive Wahlrecht aber auch die einhergehende Reisefreiheit und das Gefühl von Sicherheit

und Stabilität mit einem deutschen Pass wird als sehr attraktiv empfunden. Erfreulicherweise steigen dementsprechend die Anzahl von Einbürgerungen in Potsdam und werden im Jahr 2023 einen neuen Höchststand erreichen.

Tabelle 3: Eingebürgerte Einwohner 2016 bis 2022 (Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen); Zahlen 2023: Stand 31.10.23 (Landeshauptstadt Potsdam, Fachbereich Ordnung und Sicherheit)

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ³
Einbürgerung insgesamt	133	122	123	120	87	155	180	292
Entwicklung zum Vorjahr	-7%	-8%	1%	-2%	-28%	78%	16%	62%

Nach einem pandemiebedingten Rückgang 2020 ist zu vermerken, dass die Anzahl der Einbürgerungen im Jahr 2022 bereits den höchsten Wert der letzten zehn Jahre darstellt. Die Zahl der Einbürgerungen konnte u.a. durch befristete Personalstellen im 1. Halbjahr 2023 noch einmal deutlich gesteigert werden. Diese positive Entwicklung zeigt in erster Linie, dass die Zahl der Anträge auf Einbürgerungen seit 2022 massiv zugenommen hat, aber auch, dass die verwaltungsseitig ergriffenen Maßnahmen Wirkung zeigen.

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

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

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Anträge (Stand 25.07.2023)	131	206	131	421	1063	598
Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offene Verfahren (Stand 27.02.2023)	1	11	11	124	946	596

In den ersten sieben Monaten des Jahres 2023 wurden 617 Anträge auf Einbürgerung eingereicht – wobei nur über 239 Anträge entschieden wurde. Das entspricht 39 % der Anträge. Als Antwort auf eine kleine Anfrage wurde deutlich, dass etwa 1.703 Anträge vorliegen, die noch nicht bearbeitet werden konnten, davon sind 579 Anträge älter als 12 Monate (34 %)⁴. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit lag 2023 bei 18,6 Monaten, wobei in diese Kalkulation nur die Verfahren fallen, die bereits abgeschlossen sind. Die tatsächliche Bearbeitungsdauer liegt also weitaus höher.

³ Vorläufige Zahl; Stand: 31.10.2023

⁴ Antwort auf kleine Anfrage 23/SVV/0734-01

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

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Durchschnittliche Bearbeitungsdauer in Monaten (Stand: 25.07.2023)	11,9	11,8	15,4	12,3	18,7	18,6

Hierbei soll erwähnt werden, dass die Stadt Potsdam diesem Druck mit fünf neuen Stellen zum beschlossenen Haushalt 2023/24 im Fachbereich Ordnung und Sicherheit nachgekommen ist.

Es ist also mit einem weiteren Anstieg der Zahl der Einbürgerungen in der Landeshauptstadt Potsdam zu rechnen.

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

Tabelle 6: Einwohnende mit Migrationshintergrund und Anteil Einwohnende mit Migrationshintergrund in der Landeshauptstadt Potsdam seit 2016 (Bereich Statistik und Wahlen der Landeshauptstadt Potsdam)

Jahr	Einwohnende mit Hauptwohnung	Einwohnende mit Migrationshintergrund ⁵	Anteil in % ⁶
2017	175.702	22.639	12,9
2018	178.347	24.001	13,5
2019	180.503	25.458	14,1
2020	182.219	27.039	14,8
2021	183.401	28.770	15,7
2022	186.262	32.954	17,7

Diese Statistik findet erstmals Eingang in ein Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam. Diese Kategorie ergänzt die diesen Statistikteil vorangegangenen Unterscheidung nach Deutschen / Nicht-Deutschen in der Potsdamer Bevölkerung da sich diese aufgrund

⁵ Einwohnendemit Migrationshintergrund sind hier alle Nicht-Deutschen, Eingebürgerte sowie aussiedelnde Personen. Kinder unter 18 Jahren, von denen mind. ein Elternteil einen Migrationshintergrund hat, zählen ebenfalls zu den Einwohnendemit Migrationshintergrund (familiär).

⁶ bezogen auf 100 Einwohner mit Hauptwohnung

der inzwischen großen Zahl an Spätaussiedelnden und Eingebürgerten als immer weniger aussagekräftig erwiesen hat.

In dem Wissen, dass es in der Fachliteratur vielfach Kritik an der Kategorie „Migrationshintergrund“ gibt, finden sich die erhobenen Zahlen hier wieder da sie das einzige Konzept sind, dass in Deutschland genutzt wird um zum Beispiel Diskriminierung aufgrund der (vermuteten) Herkunft sichtbar zu machen.⁷ Ein Migrationshintergrund ist oft unsichtbar und viele Rassismuserfahrungen im Alltag und Beruf werden von Menschen gemacht, die in dieser Statistik nicht sichtbar sind. Dass die Kennzeichnung dennoch notwendig erscheint, zeigt uns u. a. der Potsdamer Armutsbericht:

Laut dem Armutsbericht 2022 ist ein Migrationshintergrund ein Risikofaktor für Armut: So lag der Anteil der armutsgefährdeten Personen unter den Befragten mit einem Migrationshintergrund bei 36%, während er unter den Personen ohne Migrationshintergrund nur bei 13% lag. In Bezug auf den Anteil der wohlhabenden Personen war der Unterschied hingegen deutlich geringer, hier lag der Anteil unter den Personen mit Migrationshintergrund bei 14% und unter den Personen ohne Migrationshintergrund bei 18%. Nur die Hälfte der Befragten mit Migrationshintergrund ist demnach der mittleren Einkommensgruppe zuzuordnen, was unter den Personen ohne Migrationshintergrund auf 70% der Befragten zutrifft.⁸

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

2. Grundlagen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt Potsdam

Was verstehen wir unter Integration?

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

⁷ <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/laenderprofile/deutschland/304523/migrationshintergrund-wieso-woher-wohin/#footnote-target-19>

⁸ <https://www.potsdam.de/de/armutsbericht-fuer-die-landeshauptstadt-potsdam>

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

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

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

Die Landeshauptstadt Potsdam versteht sich als eine Stadt der Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz für alle Menschen, unabhängig von Lebensentwurf, Alter, Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Kultur, Glaube, sexueller Orientierung und Einkommen. Die Vielfalt ihrer Einwohnerschaft bereichert die Stadt und macht sie bunt und lebendig. Diskriminierung und Ausgrenzung haben in Potsdam keinen Platz.⁹ Dieses Selbstverständnis hat in Potsdam eine lange Tradition und wird von verschiedenen Initiativen getragen und mit Leben gefüllt.

Die Weltoffenheit der Stadt ist tief verankert im Potsdamer Toleranzedikt von 1685, das 2008 in der Version als „Neues Potsdamer Toleranzedikt – Gemeinsam für eine weltoffene Stadt“ zu neuem Leben erwacht wurde.¹⁰ Das Edikt konkretisiert zentrale Aufgaben für die Entwicklung einer selbstbewussten, weltoffenen und toleranten Bürgerschaft in Potsdam. Dazu gehört u.a. die Toleranzdiskussion in der vielfältigen Stadtgesellschaft zu verankern – über die verschiedenen Stadtteile und gesellschaftlichen Bereiche hinweg, die Verbindung von Toleranz und Solidarität zu festigen und den Konsens gegen Gewalt und Fremdenfeindlichkeit zu stärken.

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

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

⁹ https://www.potsdam.de/de/ein-leitbild-fuer-die-landeshauptstadt-potsdam#Eine_Stadt_f%C3%BCr_alle

¹⁰ <https://www.potsdamer-toleranzedikt.de/>

die Arbeit eingebunden, Kooperationen und Vernetzung hergestellt und das Gesamtgeschehen in der Kommune betrachtet.

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

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

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

Potsdam ist seit dem 14. Juni 2019 Gründungsmitglied im Bündnis „Städte Sicherer Häfen“ und stellt die Koordinierungsstelle für das Bündnis zur Verfügung.¹¹

Das Bündnis „Städte Sicherer Häfen“ vereint bundesweit Kommunen, Gemeinden und Landkreise, welche sich mit der Initiative Seebrücke und der zivilen Seenotrettung im Mittelmeer solidarisieren. Sie verbindet die Bereitschaft, aus Seenot gerettete und/oder in überfüllten Aufnahmelagern gestrandete Schutzsuchende zusätzlich aufzunehmen. Die Bündnisstädte verstehen sich als humanitäre Wertgemeinschaft mit hoher Kompetenz für die Aufnahme und Integration geflüchteter Menschen und bekräftigen gegenüber der Bundesregierung ihr Angebot zur Unterstützung und zur zusätzlichen Aufnahme.¹²

3. Zielgruppen dieses Konzeptes

Zu der Zielgruppe des Integrationskonzeptes gehört die ganze Stadtgesellschaft. Integration ist ein Prozess, bei dem die neu Ankommenden den bereits hier lebenden Menschen begegnen und das Leben im Alltag, im Wohnumfeld oder am Arbeitsplatz gemeinsam gestalten. Vor Allem der Kampf gegen Rassismus sowie das kontinuierliche und aktive Abbauen von strukturellem Rassismus und Diskriminierungen sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Die ankommenden migrierten Personen bilden keine homogene Gruppe. Einige migrierte Personen wählen gern unsere Stadt für ihren Lebensmittelpunkt. Ein Teil von ihnen muss jedoch - aufgrund gesetzlicher Regelungen - in Potsdam den Wohnsitz nehmen.

Aufnahmepflichtige Zugewanderte

¹¹ <https://www.potsdam.de/de/kategorie/das-buendnis-staedte-sicherer-haefen>

¹² <https://staedte-sicherer-haefen.de/>

Den Personenkreis, der in Potsdam – in der Regel entsprechend einer Verteilungsquote – aufzunehmen ist, beschreibt das Landesaufnahmegesetz.¹³ Die Zusammensetzung der Gruppen aufnahmepflichtiger Zuwanderer hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Die Zahl der Zuweisungen von Spätaussiedlern und jüdischen Zugewanderten ist in den letzten Jahren auf einen sehr geringen Stand gesunken. Die Anzahl der Menschen, die im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen nach Deutschland kommen und der Stadt Potsdam direkt zur Aufnahme zugewiesen werden, hat in den letzten Jahren dagegen zugenommen.

Asylsuchende und Geduldete

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

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

Zugewanderte, die Potsdam als ihren Lebensmittelpunkt freiwillig wählen

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

¹³ <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/laufng> (02.11.2023)

Teil II: Handlungsfelder

Im Folgendem werden die fünf Handlungsfelder

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

nacheinander vorgestellt.

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

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

1. Handlungsfeld: Vielfalt in der Verwaltung

Ausgangslage

Die Vielfalt der Potsdamer Stadtgesellschaft bildet sich unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung nur unzureichend ab. Zwar haben ca. 16 Prozent¹⁴ der Potsdamer Bevölkerung einen sogenannten Migrationshintergrund und 13 Prozent keine deutsche Staatsangehörigkeit, in der LHP Belegschaft ist diese letztere Gruppe jedoch nur mit einem Anteil von ca. zwei Prozent vertreten.¹⁵

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

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

¹⁴ Stand 2021

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

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

Hierbei dürfen symbolische Aspekte nicht unterschätzt werden: Sind die Bevölkerungsgruppen in den öffentlichen Institutionen und Ämtern nicht gleichmäßig vertreten, kann dies die Akzeptanz von Verwaltungshandeln und die Identifikation mit der Stadt oder dem Staat als solchen einschränken.¹⁶

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

Diversität wird in der LHP als **Element eines Strukturwandels** begriffen und gelebt. Damit wird ein Beitrag zur grundsätzlichen Verankerung von Anti-Rassismus und Wertschätzung von Vielfalt geleistet. Dementsprechend werden konkrete Maßnahmen und Handlungen erkennbar sein, die positives für die Menschen bewirken, die von Rassismus betroffen sind. Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld leisten einen elementaren Beitrag für die Sensibilisierung im Bereich Antirassismus und haben das Potential, gesamtgesellschaftlich Rassismus abzubauen.

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

Zur **Erfassung des Migrationshintergrundes** der Beschäftigten wurden während der Erarbeitung dieses Konzeptes verschiedene Überlegungen angestellt und abgewogen.¹⁷ Ergebnis dieses Prozesses ist, dass wir anstreben, im Rahmen des dreijährlich veröffentlichten Integrationsmonitorings eine Erhebung auf freiwilliger Basis durchzuführen, bei der ein Migrationshintergrund (operationalisiert nach statistischer Definition dieses Merkmals) anonymisiert und ohne andere Personenmerkmale (Geschlecht, Geschäftsberiech, etc.) abgefragt wird.

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

¹⁶ Siehe hierzu auch: Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung (Friedrich-Ebert-Stiftung)

¹⁷ Der Verweis auf die Nicht-Deutsche Staatsangehörigkeit reicht nicht aus, um die Vielfalt der Verwaltung abzubilden, da besonders die Nachkommen von migrierten Personen eine entscheidene Rolle im Strukturwandel einnehmen. Außerdem befindet sich die LHP mitten in einer Einbürgerungsoffensive. Erhöhte Einbürgerungszahlen würden die positiven Effekte der beschlossenen Maßnahmen dann nicht erfassen und sogar negative Effekte suggerieren.

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

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

Zielgruppen

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

Ziele und Maßnahmen

Oberziel

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

Unterziele:

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

Maßnahmen:

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

2. Handlungsfeld: Wohnen und Unterbringung

Ausgangslage

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

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

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

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

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

und II, Potsdam Süd“ (+ 8 Prozentpunkte) und „V Stern, Drewitz, Kirchsteigfeld“ (+ 7 Prozentpunkte) am stärksten.¹⁸

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

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

Als Reaktion auf die steigende Anzahl an Geflüchteten aus der Ukraine hat die Landeshauptstadt Potsdam im Jahr 2022 weitere Gemeinschaftsunterkünfte und Notunterkünfte eingerichtet, die sich über das gesamte Stadtgebiet verteilen. Innerhalb weniger Monate mussten mehr als 2000 Menschen untergebracht werden. In Folge dessen wurde in Kooperation mit der ProPotsdam das sogenannte **Sonderbauprogramm** auf den Weg gebracht. Im Rahmen des Sonderbauprogramms der ProPotsdam für soziale Zwecke werden ab dem Jahr 2023 an acht Standorten im gesamten Stadtgebiet rund 400 Wohnungen in Modulbauweise errichtet. Im Fokus jedes Wohnkonzeptes steht die Schaffung eines sozialen Wohnangebotes für verschiedene Zielgruppen. Damit stehen der Landeshauptstadt Potsdam kurzfristig dringend benötigte Wohnungen zur Verfügung.¹⁹

Zielgruppen

In den Zielen und Maßnahmen dieses Integrationskonzeptes werden hauptsächlich die migrierten Personen in den Blick genommen, die von der Kommunalverwaltung öffentlich-rechtlich untergebracht werden müssen, also Geflüchtete. Diese Gruppe ist aufgrund ihres

¹⁸ Potsdamer Armutsbericht S.24

¹⁹ <https://www.propotsdam.de/ziele-fuer-potsdam/sozialer-wohnungsbau/sonderbauprogramm-propotsdam/>

Status zunächst auf öffentlich-rechtliche Unterbringung angewiesen und in der Anschlussperspektive auf dem Wohnungsmarkt am meisten benachteiligt.

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

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

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

Insgesamt soll erreicht werden, dass

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

Ziele und Maßnahmen

Oberziel:

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

Unterziele:

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

Maßnahmen

1. Die Belegungssteuerung wirkt daran mit, den Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.
 - H2_1.1: Ist Stand Analyse.
 - H2_1.2: Anti-rassistisches Belegungskonzept entwickeln
 - H2_1.3: Personalschlüssel ableiten
 - H2_1.4: Fachanwendung beschaffen
 - H2_1.5: Umsetzung des Belegungskonzeptes
2. Der Beschluss 20/SVV/0518 „Wohnungsähnliche Unterbringung“ wird umgesetzt.
 - H2_2.1: Umbau
 - H2_2.2: Schließung
 - H2_2.3: Notfallszenarien
3. Die Aufenthalte in GUs sollen auf 24 Monate (Wohnungsverbund 36 Monate) reduziert werden.
 - H2_3.1: Einzelbenennungen nach 3 erfolglosen Benennungsverfahren
4. Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.
 - H2_3.1: Einzelbenennungen nach 3 erfolglosen Benennungsverfahren
(siehe oben, gleiche Maßnahme)
 - H2_4.1: Segregationsindex ausweisen
5. Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen.
 - H2_5.1: Evaluation und Prüfung der Beratungsbedarfe und –kapazitäten
 - H2_5.2: Umgang mit prekären Situationen
6. Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt.
 - H2_6.1: AG Internationals

3. Handlungsfeld: Arbeit

Ausgangslage

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

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

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

Zahlen rund um erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) im Kontext Flucht/Asyl im Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam²⁰: Stand September 2023

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

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

Zielgruppen

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

²⁰ Datengrundlage SGB II Gendercheck (Berichtsmonat 09/23)

Abkürzungen/Erklärungen: ELB- erwerbsfähige Leistungsberechtigte

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

Integrationen: Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, Selbständigkeit oder Ausbildung

Ziele und Maßnahmen

Oberziel:

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

Unterziele:

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

Maßnahmen:

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

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

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

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

4. Handlungsfeld: Bildung und Empowerment²¹

Ausgangslage

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

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

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

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

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

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

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

²¹ In diesem Handlungsfeld hat Dr. Marina Haase, Bildungsplanerin der LHP, mit außerordentlichem Engagement mitgearbeitet. Von der inhaltlichen Vorbereitungen der AG Sitzungen über die Erarbeitung der Maßnahmen und Redaktion des Teils in diesem Handlungsfeld Bildung und Empowerment war Dr. Marina Haase die hauptsächliche Expertin und große Unterstützung. Ihr gilt großer Dank!

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

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

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

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

Zielgruppen

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

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

Das Umfeld in den Institutionen hat einen sehr großen Einfluss darauf, welchen Weg junge Menschen einschlagen. In unserem differenzierenden Bildungssystem haben Lehrkräfte und anderes Personal in Kitas und Schulen großen Einfluss darauf, welche Schullaufbahn ein Kind einschlägt und welche Erfolge ein Kind in den dort erwarteten Leistungen verzeichnen kann. Dieser Einfluss ist ein Einfallstor für Diskriminierung in verschiedenster Form:

Rassistische Diskriminierung aber auch klassistische und sexistische Diskriminierung. Für diese Mechanismen müssen Fachkräfte geschult und sensibilisiert werden, um Chancengleichheit durch Bildung zu ermöglichen. Daher steht die Sensibilisierung der Fachkräfte, für die die Kommune zuständig ist, sowie eine gute Personalausstattung in den maßgeblichen Institutionen im Fokus der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld.

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

Ziele und Maßnahmen

Oberziel:

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

Unterziele:

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

Maßnahmen

1. Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen.
 - H4_1.1: Koordination Bildungsangebote Spracherwerb
 - H4_1.2: Kinderbetreuung bei Sprachkursen
 - H4_1.3: Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen

2. Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt.
 - H4_2.1: Ausweitung der Integrationsschulsozialarbeit
 - H4_2.2: Kooperation zwischen Schulsozialarbeit und MSOs
 - H4_2.3: Implementierung des Sprach- und Elternbildungsprogrammes „Griffbereit/Rucksack-Kita/ Rucksack Grundschule“

3. Chancengleichheit und Teilhabe werden ab dem Kita-Alter gefördert, um Diskriminierung abzubauen.
 - H4_3.1: Etablierung von Sozialarbeit in Kitas
 - H4_3.2: Qualifizierung von Fachkräften für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kindertagesstätten

4. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.
 - H4_4.1: Safer Space in Bibliotheken für Menschen mit Rassismuserfahrungen
 - H4_4.2: Kooperation zwischen dem Potsdam Museum und MSO
 - H4_4.3: Empowerment-Zentrum

5. Förderung der individuellen und gruppenbezogenen sozialen Integration.
 - H4_5.1: Förderung der Integrationsarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit
 - H4_5.2: Förderung der Integrationsarbeit in den Familienzentren

5. Handlungsfeld: Vielfältige Stadtgesellschaft: Übergreifende Ziele und Maßnahmen

Ausgangslage

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

Zielgruppen

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

Ziele und Maßnahmen

1. Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.
 - Q_1.1: Steuerungsgruppe Integration
 - Q_1.2: Integrationsmonitoring
2. Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.
 - Q_2.1: Verankerung in allen Konzepten und Leistungen der LHP
 - Q_2.2: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
3. Die LHP gewährleistet für migrierte Personen zielgruppenspezifische Kommunikation und eine barrierefreie Ansprache. Mit dem Ausbau mehrsprachiger Kommunikationskanäle soll mehr Teilhabe ermöglicht werden.
 - Q_3.1: Integreat: Pflege der App
 - Q_3.2: Formulare mehrsprachig zur Verfügung stellen
4. Die Infrastruktur der Integrationslandschaft wird gestärkt. Besonders migrantische Organisationen werden gefördert.
 - Q_4: Integrationsbudget verfestigen

5. Die LHP stellt mit den Regeldiensten und dem Integrationskonzept einen Rahmen für gute Integrationsbedingungen zur Verfügung und realisiert damit die bestmögliche Bleibeperspektive für alle migrierten Personen. Dies wirkt diskriminierenden Strukturen entgegen und fördert die Teilhabe der Zugewanderten.
 - Q_5: Monitoring der ABH

Finanzielle Auswirkungen – Kosten, Investitionen und Potentiale

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

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

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

Teil III: Steuerung und Organisation der Umsetzung des Integrationskonzeptes

1. Gesamtsteuerung

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

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

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

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

2. Integrationsmonitoring

Damit eine erfolgreiche Integration nicht vom Zufall abhängt, muss der Erfolg oder auch der Misserfolg kommunaler Integrationspolitik feststellbar, nachvollziehbar und bewertbar sein. Mit dem Integrationsmonitoring kann erkannt werden, wo Integrationsprozesse erfolgreich verlaufen und in welchen Bereichen Defizite bestehen. Das Integrationsmonitoring kann zu einer Versachlichung der Diskussionen über Integration, Integrationserfolge und -defizite

beitragen und bietet die Grundlage für eine rational begründete migrations- und integrationspolitische Entscheidungsfindung.²²

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

Anlage: Maßnahmekatalog

²² In der Landeshauptstadt Potsdam wurde 2010 erstmals ein Integrationsmonitoring unter der Federführung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt aufgebaut. 2013 erfolgte das nächste Integrationsmonitoring mit Stichtagsdaten 31.12.2012. Im Integrationskonzept 2012-2015 wurde festgelegt, dass ein Integrationsmonitoring alle zwei Jahre fortzuschreiben ist. Die Fortschreibung bedarf der Erweiterung der Indikatoren für die Zielgruppe der Geflüchteten sowie entsprechender fachlicher und personeller Ressourcen. Verantwortlich dafür ist die Beauftragte für Migration und Integration in Zusammenarbeit mit dem Bereich der Statistik und Wahlen.



**Landeshauptstadt
Potsdam**



Landeshauptstadt
Potsdam

EINE Stadt für ALLE
Integrationskonzept der
Landeshauptstadt Potsdam
2024 – 2028

Maßnahmekatalog

Inhaltsverzeichnis

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



Handlungsfeld 4: Bildung und Empowerment	66
Koordination Bildungsangebote Spracherwerb	67
Kinderbetreuung bei Sprachkursen	69
Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen.....	71
Ausweitung der Integrationsschulsozialarbeit an Potsdamer Schulen in öffentlicher Trägerschaft	73
Kooperation zwischen Schulsozialarbeit und MSOs	76
Etablierung von Sozialarbeit in Kitas.....	80
Qualifizierung von Fachkräften für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kindertagesstätten	82
Safer Space in Bibliotheken für Menschen mit Rassismuserfahrungen	84
Kooperation zwischen MSO und dem Potsdam Museum	86
Empowerment-Zentrum.....	88
Förderung der Integrationsarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit	90
Förderung der Integrationsarbeit in den Familienzentren	92
Handlungsfeld 5: Vielfältige Stadtgesellschaft	94
Steuerungsgruppe Integration.....	95
Integrationsmonitoring	97
Verankerung in allen Konzepten und Leistungen der LHP.....	99
Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	101
Integreat: Pflege der App	103
Mehrsprachige Formulare zur Verfügung stellen	105
Integrationsbudget sicherstellen	107
Monitoring der Ausländerbehörde	109



Handlungsfeld 1: Vielfalt in der Verwaltung

Oberziel:

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

Unterziele und Maßnahmen:

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

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

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

- Informelles Netzwerk
- Vielfältige Präsenz bei Messeauftritten
- Patenschaftsprogramm

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

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

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

- Verstärkung des AK Vielfalt in der Verwaltung

Titel der Maßnahme	Verpflichtende Schulung für Führungskräfte
Nummer	H1_1.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für Diversity Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren. 2. Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren.
Zuordnung Handlungsfeld	
<input checked="" type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung	
Maßnahme	<p>Alle Führungskräfte werden verpflichtend in den Themen interkulturelle Kompetenz und Anti-Rassismus im Rahmen eines umfangreichen Antidiskriminierungs- und Sensibilisierungstrainings geschult. Führungskräfte werden verpflichtet an diesen Diversity Trainings teilzunehmen. Dies muss in einer Dienstvereinbarung festgehalten werden.</p> <p>Die Vorbereitung für die Schulungen werden getroffen. Die Schulung wird mehrfach jährlich angeboten und alle neuen Führungskräfte und „Bestandsführungspersonal“ werden in die Schulungen eingesteuert.</p>
Begründung	<p>Führungskräfte entscheiden über die Einstellungsverfahren, sie sind in Machtpositionen und Schlüsselpersonen mit Blick auf den Verbleib der Mitarbeitenden. Deshalb müssen sie prioritär geschult und sensibilisiert werden, eine diversity-offene und anti-rassistische Haltung entwickeln und diese durch ihre Teams hindurch tragen. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund muss an den Anteil dieser Personen in der Stadtbevölkerung angeglichen werden. Die Belegschaft der LHP verwaltet die Stadt und ihre Einwohnenden, also sollte die Belegschaft diese Einwohnenden auch repräsentieren. Sie tragen zur Identifikation mit der Stadt und zum Arbeitgeberinnen-Image bei.</p> <p>Laut der Kleinen Anfrage 22/SVV/1259 hat sich die Anzahl der Beschäftigten ohne deutschen Pass oder doppelter Staatsangehörigkeit in der LHP in den letzten Jahren wie folgt entwickelt. 2017: 11, 2018: 15, 2019: 21, 2020: 28, 2021: 40, 2022: 53</p> <p>Wenn man von 2500 Beschäftigten insgesamt ausgeht, sind das 2,1%. In der Potsdamer Stadtbevölkerung liegt dieser Anteil im Jahr 2023 bei 12,8%. Dies bedeutet, dass ausländische Menschen in der Verwaltung unterrepräsentiert sind. Dies gilt es auszugleichen.</p> <p>Ein sogenannter Migrationshintergrund der Beschäftigten (die Person selber oder ein Elternteil ist mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit geboren) wird in der LHP nicht erfasst, daher sind dazu keine exakten Aussagen treffbar. Sicher ist aber, dass der Anteil dieser Personen ebenfalls unterrepräsentiert ist (Potsdam gesamt im Jahr 2021: 16%).</p>
Zielgruppe/ Beteiligte	<p>Führungskräfte, die schon in der LHP tätig sind</p> <p>Führungskräfte, die neu eingestellt werden</p> <p>Führungskräfte sind in diesem Zusammenhang alle Führungskräfte ab der AG-</p>

	Leitungsebene. Teilnehmende des Führungskräfteentwicklungsprogramms Führung Plus		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
	Höchste Priorität aufgrund der Schlüsselfunktion		
Zuständigkeiten	FB53		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Externe Anbieter (wird ausgeschrieben)		
Finanzrahmen	Budget 14.400€ pro Jahr (4 Durchläufe á 3 Tagessätze á 1200€), 3 Jahre Gesamtlaufzeit Danach 7.200€ pro Jahr (2 Durchläufe á 3 Tagessätze á 1200€), unbefristet Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel der einzelnen Bereiche (Fortbildungsbudget) Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: FB53		
Kriterien der Umsetzung			Zeitschiene
+++1 (vollständig umgesetzt)	Alle Führungskräfte haben an dem Diversity Training teilgenommen		2029
++1	40 Führungskräfte pro Jahr haben mindestens teilgenommen.		Ab 2025
+1	Die Führungskräfte sind angemeldet und über ihre Teilnahme informiert.		März 2025
0 (in der Umsetzung)	Es sind Termine angesetzt, die Schulung wird im Fortbildungskatalog eingestellt. Vorschlag: 4x10 Personen pro Jahr		Januar 2025
-1	Es ist/sind Lehrkräfte für die Schulungen gefunden.		Dezember 2024
--1	Es wird ein geeignetes Training in einer Leistungsbeschreibung beschrieben und ausgeschrieben.		September 2024
---1 (nicht umgesetzt)	Die Dienstvereinbarung ist erstellt und in Kraft.		Juni 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)			
Die Maßnahme leistet einen elementaren Beitrag für die Sensibilisierung im Bereich Antirassismus und hat das Potential, gesamtgesellschaftlich Rassismus abzubauen und Partizipation zu erhöhen, indem die Repräsentation von migrantisierten Personen in der LHP gesteigert wird.			
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)			

Titel der Maßnahme	Verpflichtende Schulung für die Azubis und Dualen Studierende		
Nummer	H1_1.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für Diversity Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren. 2. Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren. 		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input checked="" type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Alle Azubis und Dualen Studierenden werden verpflichtend in den Themen interkulturelle Kompetenz und Anti-Rassismus im Rahmen eines umfangreichen Diversity Trainings geschult. Azubis werden verpflichtet an diesen Diversity Trainings teilzunehmen. Dies muss in einer Dienstvereinbarung festgehalten werden.</p> <p>Die Vorbereitung für die Schulungen werden getroffen. Die Schulung wird im Rahmen der Willkommenswoche für die neuen Azubis angeboten.</p>		
Begründung	<p>Azubis und Duale Studierende sind der Nachwuchs der LHP-Belegschaft. Sie müssen zukunftsorientiert an die Werte der LHP herangeführt werden und vor allem im Bereich Diversity sensibilisiert werden. Außerdem sind sie eine Gruppe, die man in der Gesamtheit gut schulen kann, da sie ein gemeinsames Einstellungsdatum haben.</p> <p>Ein erster Testdurchlauf zu Antidiskriminierungs Schulungen durch die AGG Stelle/interne Antidiskriminierungsstelle in Zusammenarbeit mit einem externen Partner findet schon im Sommer 2023 statt. Danach wird evaluiert, welchen Zeitrahmen das Training zukünftig haben sollte.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Azubis und Duale Studierende		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität Höchste Priorität aufgrund der kompakten Gruppe		
Zuständigkeiten	FB53		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	AGG-Stelle (904) in Kooperation mit externen Anbietern (besteht schon, hier werden Schulungen allgemein zum Thema Antidiskriminierung angeboten, der Schwerpunkt liegt nicht explizit auf Rassismus) Ggf. weitere Lehrkräfte für Anti-Rassismus		
Finanzrahmen	Ggf. Budget 2400€ pro Jahr (2 Tagessätze á 1200€) unbefristete Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel FB53		



Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025		durch: FB53
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Erster regulärer Durchlauf	Sommer 2024
0 (in der Umsetzung)	Die Kooperation mit der AGG-Stelle (und ggf. einem externen Kooperationspartner) wird schriftlich festgehalten. (904 und 5322). Die AG 5322 (die Sachbearbeitung Ausbildung) plant das Training verbindlich in die Willkommenswoche der Azubis und Duale Studierenden in ausreichendem Umfang ein.	Januar 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Testdurchlauf: Training durch die AGG-Stelle (904) und einen externen Partner	Sommer 2023
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die Maßnahme leistet einen elementaren Beitrag für die Sensibilisierung im Bereich Antirassismus und hat das Potential, gesamtgesellschaftlich Rassismus abzubauen, indem die Institution Stadtverwaltung eine Vorbildrolle einnimmt.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Interne Antidiskriminierungsstelle etablieren		
Nummer	H1_1.3		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die LHP strebt an, die Belegschaft umfangreich für Diversity Themen und Diskriminierung zu sensibilisieren. 2. Die LHP wirbt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an und stellt sie als Mitarbeitende ein. Dazu arbeiten wir am Abbau von biases innerhalb der Einstellungsverfahren. 3. Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld. 		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input checked="" type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Folgende Maßnahmen werden zur Bekanntmachung der AGG-Beschwerdestelle getroffen: <ul style="list-style-type: none"> • Rundmaill • Auftritt im Intranet • Ggf. Flyer/ Infomaterial Weitere Schritte werden noch erarbeitet		
Begründung	Die Grundlage für die Etablierung dieser Stelle ist das AGG selbst. Es verpflichtet kommunale Verwaltungen, Beschwerdestellen für das AGG einzurichten und auch dafür zu sorgen, dass die Belegschaften über die Stelle informiert sind. Darüber hinaus will die LHP eine diskriminierungssensible Verwaltung sein mit einer vielfältigen und sensiblen Belegschaft.		
Zielgruppe/ Beteiligte	LHP Belegschaft		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen			
Finanzrahmen	Ggf. Budget pro Jahr		Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel 904		



Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH		durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Oben beschriebene Maßnahmen zur Bekanntmachung sind umgesetzt.	Juli 2025 2024
0 (in der Umsetzung)		
-1 (nicht umgesetzt)	AGG-Beschwerdestelle ist erfolgreich implementiert (Dienstvereinbarung)	Juli 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die AGG Beschwerdestelle ist das Instrument kommunaler Verwaltung, Fälle von Diskriminierung (beispielsweise Rassismus oder Sexismus) aufzuarbeiten und Verfahrenswege zu finden. Außerdem hat sie in der LHP die Aufgabe, aktiv zu Antidiskriminierung zu schulen und präventiv aufzuklären.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Informelles Netzwerk		
Nummer	H1_2.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input checked="" type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Mitarbeitende mit Migrationshintergrund sollen die Möglichkeit bekommen, sich in einem informellen Netzwerk zusammenzufinden. Eventuelle Treffen sollen im Rahmen der Arbeitszeit stattfinden und von der Beauftragten für Migration und Integration unterstützt werden. Eine erstmalige Einladung erfolgt durch die Beauftragte.		
Begründung	Das Netzwerk dient <ul style="list-style-type: none"> • der Vernetzung • dem (Erfahrungs-)Austausch untereinander • gegenseitiges Empowern • Unterstützung • Ggf. Ideen für die Verbesserung der Situation der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund • Austausch mit der Beauftragten für Migration und Integration 		
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Mitarbeitenden der LHP, die einen Migrationshintergrund haben.		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
	Hohe Priorität, da gut umsetzbar und erwarteter hoher Nutzen für die Beteiligten.		
Zuständigkeiten	904		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Nach Absprache mit 901, 53		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget 200€ pro Jahr 3 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel 904 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:		



Maßnahmenkatalog Integrationskonzept 2024-2028

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

Titel der Maßnahme	Vielfältige Präsenz bei Messeauftritten		
Nummer	H1_2.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll erhöht sowie deren Empowerment verstärkt werden. Damit fördert die LHP ein sicheres Arbeitsumfeld.		
Zuordnung Handlungsfeld			
	<input checked="" type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung		
Maßnahme	Das Berufsmarketing (vor allem für die Zielgruppe Azubis/ duale Studierende) soll vielfältiger aufgestellt werden. Dazu soll Vielfalt auch bei Messeauftritten repräsentiert werden. Das informelle Netzwerk wird angefragt, ob Mitglieder dieser Gruppe mit zu Berufsmessen fahren und gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund für die LHP als Ausbilderin zu begeistern.		
Begründung	Nachwuchskräfte sollen verstärkt durch Vorbilder und Identifikationsfiguren angeworben werden, das Berufsmarketing soll so authentisch und vielfältig gestärkt werden.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Informelles Netzwerk der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Berufsmarketing		
Priorität	☑1 = höchste Priorität	☐2 = hohe Priorität	☐3 = mittlere Priorität
	Hohe Priorität, da leicht umsetzbar und effektiv		
Zuständigkeiten	5322		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kontakt zum Netzwerk durch 904		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:		

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

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



Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+++ (vollständig umgesetzt)	Patenschaftsprogramm wird fortlaufend angeboten	Fortlaufend, jährlich August
+1	Patenschaften kommen zustande	August 2024
0 (in der Umsetzung)	Positive Rückmeldung von Mitgliedern des Netzwerkes	Juli 2024
-1	904 leitet die Anfrage weiter	Mai 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Ggf. Anfrage an das Netzwerk wird von 5322 formuliert. (Wenn entsprechende Nachwuchskräfte eingestellt werden)	Mai 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Identifikation, Repräsentation und Vorbilder sind essentiell für die Entscheidung für Arbeitgebende.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

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



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

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

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

Titel der Maßnahme	Verstetigung des AK Vielfalt in der Verwaltung		
Nummer	H1_4.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die LHP entwickelt sich stetig und nachhaltig zu einer Arbeitgeberin mit ausgeprägtem Verständnis für Diversity und Antidiskriminierung.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input checked="" type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Aus der AG Vielfalt in der Verwaltung (Beteiligungsprozess zum Integrationskonzept 2024-2028) entsteht der Arbeitskreis Vielfalt in der Verwaltung (um Verwechslungen mit der Organisationsebene „Arbeitsgruppe“ zu vermeiden). Dieser AK soll zweimal jährlich tagen.</p> <p>Ziele des AKs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachhalten der Absprachen • Evaluieren der Maßnahmen und Prozesse • Platzierung der Anliegen in der AG Arbeitgebermarketing (Vorgehen planen) • Mehrsprachige Kampagne planen • Weitere Ideen entwickeln <p>904 lädt zu den Treffen ein und organisiert den Rahmen der Sitzungen. Der AK ist erweiterbar.</p>		
Begründung	Der AK hat während des Beteiligungsprozesses eine Vielzahl an Ideen gesammelt, die nicht alle im Maßnahmenkatalog des Integrationskonzeptes enthalten sind. Dazu wollen wir im Austausch bleiben. Außerdem ist die stetige Überprüfung unserer Umsetzungspläne notwendig.		
Zielgruppe/ Beteiligte	904, 5311 Recruiting, 5322 Ausbildungsleitung und Berufsmarketing, 532 Organisation, Personalrat, interne Antidiskriminierungsstelle, Migrantenbeirat, ggf. 32 ABH, 99 (Arbeitgeber-) Marketing		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Gleichberechtigtes Gremium, FF 904		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen			



Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget 2000€ pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025	durch: 904/GB9
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Der AK konstatiert Erfolge bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen.	Dezember 2024, fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Es finden zwei Treffen in 2024 statt.	Dezember 2024, fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Es findet kein weiteres Treffen nach dem Beteiligungsprozess statt.	Dezember 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Handlungsfeld 2: Wohnen und Unterbringung

Oberziel:

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

Unterziele und Maßnahmen:

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

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

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

- Umbau
- Schließung
- Notfall Szenarien

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

- Einzelbenennungen

Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.

- Segregationsindex

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

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

Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt

- AG Internationals

Titel der Maßnahme	Ist-Stand-Ermittlung		
Nummer	H2_M1.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbünde wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Die Verweildauer der Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung wird ermittelt. Umzüge von einer in eine andere GU sollen dabei die Durchschnittsdauer nicht verkürzend verfälschen.</p> <p>Es wird ein Ist-Stand ermittelt, welche Personen(-gruppen) überdurchschnittlich lange in GUs leben. Dabei wird auf Geschlecht, Herkunftsländer, Aufenthaltsstatus und Haushaltsform geachtet.</p> <p>Außerdem wird einbezogen, in welcher Form von Unterbringung die Menschen wie lange verweilen. Es wird unterschieden zwischen Gemeinschaftsunterkunft (Zimmer und Gemeinschaftsküchen/-bäder) und Wohnungsverbund („wohnungsähnliche Unterbringung“ in abgeschlossenen Wohnungen).</p>		
Begründung	<p>Es wird vermutet, dass einige Personengruppen aufgrund ausländer- und aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen überdurchschnittlich lange in GUs leben. Bestimmte Gruppen können GUs aufgrund eines Aufenthaltstitels oder ihrer besonderen Vulnerabilität schnell verlassen (Frauen, Kinder, Alleinerziehende Alte, Kranke, Menschen mit Behinderung).</p> <p>Dies hat zur Folge, dass immer die gleichen Menschen in GUs übrigbleiben – so die Hypothese. Dies betrifft vermutlich hauptsächlich Geduldete, psychisch kranke Menschen und große Familien.</p> <p>Obwohl die Verwaltungsmitarbeitenden bereits auf ihre Zielgruppen eingestellt sind und kultursensibel handeln, bergen diese Rahmenbedingungen die Gefahr eines strukturellen Rassismus. Um dem auch in der Belegung der GUs aktiv entgegen zu wirken, muss ein Ist-Stand erhoben werden, mit dem dann weitergearbeitet wird. Es werden Kriterien abgeleitet und ein entsprechendes Konzept erarbeitet.</p> <p>Hiermit wird die quantitative Grundlage für weitere Maßnahmen geschaffen.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
	Diese Maßnahme hat oberste Priorität, da sie die Grundlage für die Maßnahme H2_1.2 (Entwicklung eines anti-rassistischen Belegungskonzeptes) bildet. Die Daten liegen vor, daher sind alle Voraussetzungen geschaffen, die Maßnahme umzusetzen.		

Zuständigkeiten	Bereich 391	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Ist-Stand-Ermittlung ist abgeschlossen und ausgewertet.	Juli 2024
0 (in der Umsetzung)	Start der Auswertung dieser Daten	Mai 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Start der Ist-Stand. Ermittlung, Daten zusammenstellen	April 2023
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
<p>Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeiterisch betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.</p>		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Maßnahmen)		
<p>Diese Maßnahme ist Grundlage für die Maßnahme H2_M1.2 (Entwicklung eines anti-rassistischen Belegungskonzeptes).</p>		

Titel der Maßnahme	Entwicklung eines anti-rassistischen Belegungskonzeptes		
Nummer	H2_M1.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbände wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Aus der Ist-Stand-Ermittlung werden Kriterien abgeleitet, die grundlegend für ein neues Belegungskonzept sind. Neben der Vulnerabilität muss auch die Verweildauer eine Rolle spielen. Hieraus wird ein Konzept entwickelt, dass die Benachteiligung bestimmter Personen(-gruppen) aushebelt und aktiv gegensteuert. Dieses Konzept muss die spezifischen Unterbringungsbedarfe bestimmter Gruppen mitdenken und den Umgang mit bestimmten Fällen definieren. Dazu gehören: <ul style="list-style-type: none"> • Psychisch kranke Menschen • Behinderte Menschen • Pflegebedürftige • Careleaver • LGBTQ+ Personen • Berufstätige oder Schulpflichtige, die die Anbindung an bestimmte (Verkehrs-)Infrastruktur benötigen • Menschen, die keine Aussicht auf WBS haben 		
Begründung	Die Ist-Stand-Analyse wird aufzeigen, welche Personen(-gruppen) bisher am längsten in den GUs leben, die nicht dem Standard „wohnungsähnlich“ entsprechen. Diese Mechanismen sind Auswirkungen von strukturellem und institutionellem Rassismus, die in den Rahmenbedingungen der Belegungssteuerung sichtbar werden. Dieser Diskriminierung muss entgegengewirkt werden.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
	Diese Maßnahme hat oberste Priorität, da sie die Grundlage für die Maßnahmen H2_M1.3 (Personalschlüssel), H2_M1.4 (Fachanwendung) und H2_M1.5 (Belegungskonzept umsetzen) bildet. Sie wird direkt nach Beendigung der Maßnahme H2_1.2 (Ist-Stand-Ermittlung) angegangen.		
Zuständigkeiten	Bereich 391 federführend In Absprache mit Beauftragter für Migration und Integration (904)		

Anzustrebende unterstützende Kooperationen		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Belegungskonzept ist erarbeitet, abgestimmt und freigegeben. (Vorstellung im GSWI)	Dezember 2024
0 (in der Umsetzung)	Die Kriterien sind abgeleitet	August 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Der Ist-Stand ist analysiert	Juli 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
<p>Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel durch Soziale Arbeit betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.</p>		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
<p>Diese Maßnahme ist Grundlage für die Maßnahme H2_1.3 (Personalschlüssel) und H2_1.5 (Belegungskonzept umsetzen).</p>		

Titel der Maßnahme	Personalschlüssel festlegen		
Nummer	H2_1.3		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Belegungssteuerung für die GUs und Wohnverbände wirkt aktiv daran mit, die Auswirkungen von strukturellem Rassismus abzumildern.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Zur Umsetzung des Belegungskonzeptes muss ermittelt werden, wieviel Personal für das weitere Vorgehen benötigt wird. Dies muss in einem Personalschlüssel festgehalten werden, der dann angewendet wird. Es wird ein Schlüssel von 240 zu verwaltenden Plätzen pro beschäftigter Fachkraft vorgeschlagen.		
Begründung	<p>Es wird vermutet, dass ein neues Belegungskonzept, das mehrere Faktoren ermitteln und berücksichtigen muss, ein höheres Koordinierungsaufkommen verursacht. Dies ist mit dem aktuellen Personalschlüssel unter Umständen nicht zu leisten. Ein Case-Management bräuchte eine bessere Personalausstattung.</p> <p>Aktuell werden 1.600 Plätze von 4,3 VZÄ in der AG 3912 verwaltet, von denen nur 1,75 die letzten 1,5 Jahre anwesend waren (wegen Abordnungen aufgrund der Ukraine-Zuwanderung). Das entspricht einem theoretischen Schlüssel von ca. 375 Plätzen pro beschäftigter Fachkraft. Dieses Arbeitsaufkommen ist zu hoch und führt in dem Bereich zu längeren krankheitsbedingten Ausfällen sowie Kündigungen. Die LHP muss hier dringend die Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten wahrnehmen und den Bereich mit ausreichend Personal ausstatten. Mit einem Schlüssel von 240 Plätzen pro beschäftigter Fachkraft müssten insgesamt 6,6 VZÄ geschaffen werden. So ist auch ein Puffer eingerechnet, um Krisenzeiten zu bewältigen und erhöhte Aufkommen zu bearbeiten.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Belegschaft im Bereich 391, AG 3912		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
	Hohe Priorität, da das Personal mit der aktuellen Situation bereits überlastet ist. Eine Überforderung des Personals soll unbedingt vermieden werden, um die Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten.		
Zuständigkeiten	FB 39, 391		
Anzustrebende unterstützende	In Kooperation mit 53 und GB1		

Kooperationen		
Finanzelle Auswirkungen	Budget pro Jahr 65.000€ x2,5 VZÄ=162.000€ fortlaufend	
	Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel, Kostenerstattung Landesaufnahmegesetz Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: FB 39	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Neue Stellen besetzen	Bis spätestens 2027
+1	Stellen ausschreiben	Bis Dezember 2025
0 (in der Umsetzung)	Berücksichtigung durch Abwägung und Priorisierung im Haushalt 2025	März 2025
-1	Stellenplan und Stellenbeschreibungen anpassen (39 und 53)	März 2025
--1 (nicht umgesetzt)	Neue Stellen im HH-Aufstellungsverfahren 2025 abwägen und priorisieren	zum Haushaltsaufstellungsverfahren in 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel durch Soziale Arbeit betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Diese Maßnahme ist mit Voraussetzung für die Umsetzung der Maßnahme H2_M1.5 (Belegungskonzept umsetzen). Ebenfalls benötigt wird eine Fachanwendung (beschrieben in Maßnahme H2_M1.4 Fachanwendung). Die Umsetzung von Maßnahme H2_M1.3, Maßnahme H2_M1.4 und Maßnahme H2_M1.5 soll parallel anlaufen. Der Personalschlüssel und die Fachanwendung dürfen jedoch auf keinen Fall ignoriert werden!		

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

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Einführung einer Fachanwendung	Bis Dezember 2025
+1	Auswahl eines Angebotes	Bis August 2025
0 (in der Umsetzung)	Beschaffung einer Fachanwendung: Vergabeverfahren Durchlauf des Demand-Management-Prozesses bei FB54	Bis Juni 2025
-1	Recherche geeigneter Fachanwendungen	Bis Februar 2025
--1 (nicht umgesetzt)	Leistungsbeschreibung erstellen Anmeldung im Demand-Management-Prozess bei FB54 durch 39	Bis Dezember 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
<p>Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeiterisch betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.</p>		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
<p>Diese Maßnahme ist mit Voraussetzung für die Umsetzung der Maßnahme H2_M1.5 (Belegungskonzept umsetzen). Ebenfalls benötigt wird ausreichend Personal (beschrieben in Maßnahme H2_M1.3 Personalschlüssel). Die Umsetzung von Maßnahme H2_M1.3, Maßnahme H2_M1.4 und Maßnahme H2_M1.5 soll parallel anlaufen. Der Personalschlüssel und die Fachanwendung dürfen jedoch auf keinen Fall ignoriert werden!</p>		

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

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Belegungskonzept wird fortlaufend umgesetzt.	fortlaufend
+1	Belegungskonzept ist im Bestand umgesetzt.	Dezember 2025
0 (in der Umsetzung)	Zeitplan für die Verlegung steht.	Februar 2025
-1	Die Personen und Zielorte für Verlegungen sind identifiziert.	Dezember 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Identifikation der nötigen Umzüge startet	Oktober 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeiterisch betreut, sie ist dennoch eine Lebensform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Diese Maßnahme braucht zwingend die Unterstützung durch ausreichend Personal. Daher muss parallel die Maßnahme H2_M1.3 (Personalschlüssel festlegen) vorangetrieben werden. Die Umsetzung der neuen Maßnahmen darf nicht zur Überlastung der Belegschaft führen.		

Titel der Maßnahme	Umbau		
Nummer	H2_2.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Beschluss zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 wird vollständig umgesetzt.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Es wird ein verbindlicher Zeitplan aufgestellt, der den Umbau der GUs zu Wohnungsverbänden anvisiert.</p> <p>Für die Unterbringungsstandorte mit dauerhaften Nutzungsgenehmigungen wird geprüft, ob ein Umbau in Wohnungsverbände machbar ist. Für die Machbarkeitsstudien werden vom FB 39 Haushaltsmittel eingeplant und Beschlussvorlagen vorbereitet. Die Unterkünfte mit positiver Machbarkeitsstudie werden zum Standard Wohnungsverbund umgebaut. Hierfür wird eine Zeitschiene aufgestellt. Die einzelnen Vorhaben werden dann vom GB3 für die Folgehaushalte angemeldet. Berichtet wird hierzu im GSWI.</p>		
Begründung	<p>Die LHP hält ca. 830 Plätze in Gemeinschaftsunterkünften vor, die nicht dem Standard entsprechen, auf die man sich in dem o.g. Beschluss 20/SVV/0518 geeinigt hat. Diese Unterbringungsform muss dringend abgeschafft werden, um den betroffenen Bewohnenden eine bessere Wohnform zu bieten. Die Standorte mit einer dauerhaften Nutzungsgenehmigung, die sich dazu eignen werden umgebaut, um die Gebäude weiterhin für die Unterbringung nach neuem Standard als Wohnungsverbund zu nutzen.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Geflüchteten in öffentlich-rechtlicher Unterbringung		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
	Hohe Priorität, um die Umsetzung des Beschlusses zu realisieren und alle verfügbaren Kapazitäten auf neuem Standard in die Kalkulation zu bekommen.		

Zuständigkeiten	FB 39	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	KIS	
Finanzielle Auswirkungen	<p>Für die einzelnen Schritte plant der FB 39 jeweils Mittel ein und bereitet Beschlussvorlagen vor. Diese Maßnahme beinhaltet nur den Zeitplan aufzustellen.</p> <p>Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:</p>	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Abschluss der Umbauten. Alle dauerhaften Unterkünfte sind zu Wohnungsverbänden umgebaut.	2030
+1	Zeitplanaufstellen für die Umbau-Arbeiten und Bericht im GSWI	bis März 2026
0 (in der Umsetzung)	Durchführung der Machbarkeitsstudien abgeschlossen.	Dezember 2025
-1	Bericht im GSWI zum Zeitplan wird aufgestellt.	Vor Sommerpause 24
--1 (nicht umgesetzt)	Für alle Objekte mit dauerhafter Nutzungsgenehmigung wird ein Zeitplan aufgestellt, der darstellt, wann Machbarkeitsstudien durchgeführt werden.	Juni 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
<p>Die vollständige Umsetzung des Beschlusses zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 leistet einen erheblichen Beitrag zum Querschnittsziel Antirassismus, da es der strukturellen Benachteiligung bestimmter von Rassismus betroffenen Personengruppen im Bereich Wohnen entgegenwirkt. Auch diesen Personen wird eine Wohnform ermöglicht, die die Privatsphäre, Chancen auf Teilhabe und die seelische Gesundheit schützen und fördern.</p> <p>Dies kommt nicht nur Personen zu Gute, die von Rassismus betroffen sind, sondern auch Personen, die beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung mehrfach diskriminiert und unter Umständen vermehrt potentieller genderbezogener Gewalt ausgesetzt sind. Ihnen bietet die Unterbringung in Wohnungen dringend notwendigen Schutz.</p>		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
<p>Diese Maßnahme zahlt ebenfalls auf das Ziel ein, die Belegungssteuerung anti-rassistisch zu gestalten. Wenn es Unterkünfte nach gleichem Standard gibt, wird weniger Benachteiligung aufgrund der Herkunft in der Belegung mehr stattfinden</p>		

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



Zuständigkeiten		FB 39
Anzustrebende unterstützende Kooperationen		KIS
Finanzelle Auswirkungen		<p>Für die einzelnen Schritte plant der FB 39 jeweils Mittel ein und bereitet Beschlussvorlagen vor. Diese Maßnahme beinhaltet nur den Zeitplan aufzustellen.</p> <p>Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="checked" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:</p>
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Abschluss der Schließungen. Alle Unterkünfte, die nicht umgebaut werden können, sind geschlossen. Es existieren nur noch Wohnungsverbände, keine klassischen Gemeinschaftsunterkünfte mehr.	2030
+1	Zeitplanaufstellen für die notwendigen Schließungen und Bericht im GSWI	bis März 2026
0 (in der Umsetzung)	Durchführung der Machbarkeitsstudien abgeschlossen.	Dezember 2025
-1	Bericht im GSWI zum Zeitplan wird aufgestellt.	Vor Sommer-pause 24
--1 (nicht umgesetzt)	Für alle Objekte mit dauerhafter Nutzungsgenehmigung wird ein Zeitplan aufgestellt, der darstellt, wann Machbarkeitsstudien durchgeführt werden.	Juni 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
<p>Die vollständige Umsetzung des Beschlusses zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 leistet einen erheblichen Beitrag zum Querschnittsziel Antirassismus, da es der strukturellen Benachteiligung bestimmter von Rassismus betroffenen Personengruppen im Bereich Wohnen entgegenwirkt. Auch diesen Personen wird eine Wohnform ermöglicht, die die Privatsphäre, Chancen auf Teilhabe und die seelische Gesundheit schützen und fördern.</p> <p>Dies kommt nicht nur Personen zu Gute, die von Rassismus betroffen sind, sondern auch Personen, die beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung mehrfach diskriminiert und unter Umständen vermehrt potentieller genderbezogener Gewalt ausgesetzt sind. Ihnen bietet die Unterbringung in Wohnungen dringend notwendigen Schutz.</p>		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

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

Titel der Maßnahme	Notfall Szenarien		
Nummer	H2_2.3		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Beschluss zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 wird vollständig umgesetzt.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Für Notsituationen wird klar festgelegt, ab welcher Zuweisungszahl vom Standard Wohnungsverbund abgerückt werden kann. Definiert wird eine monatliche Zuweisungszahl (Prognose) ab 50 Personen. Dann kann die Unterbringungsform „GU oder Notunterkunft“ hergerichtet werden, wenn die Versorgung der Menschen nicht mit Plätzen in Wohnungsverbänden, Nutzungswohnungen oder WBS-Wohnungen sichergestellt werden kann.</p> <p>Ziel ist es, alle WBS-Berechtigten gleichermaßen zügig mit Wohnraum zu versorgen.</p>		
Begründung	<p>Wenn mehr als 50 Personen monatlich zugewiesen werden kann keine Unterbringung im Standard Wohnungsverbund in der notwendigen Anzahl vorgehalten werden und es müssen Übergangslösungen eingerichtet werden. Die Definition der Exit-Strategie stellt aber sicher, dass Maßnahmen zur Lösung der Situation ergriffen werden.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	<p>Geflüchtete nach Zuweisung LHP, FB 39 und Kooperationen</p>		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
	<p>Höchste Priorität, um keine unüberschaubaren Zustände zu riskieren, Planungssicherheit über Kapazitäten auf Standard Wohnungsverbund sicherstellen.</p>		
Zuständigkeiten	<p>FB 39</p>		
Anzustrebende unterstützende	<p>GB1, KIS, Bauträger</p>		

Kooperationen		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Definierte Notfallstrategie kam zum Einsatz und wurde umgesetzt.	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Potentielle Standorte stehen fest. Definierte Notfallstrategie kam nicht zum Einsatz, da kein Szenario auftritt.	fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Notfallstrategie wird definiert.	Ab Beschluss
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
<p>Die vollständige Umsetzung des Beschlusses zur wohnungsähnlichen Unterbringung 20/SVV/0518 leistet einen erheblichen Beitrag zum Querschnittsziel Antirassismus, da es der strukturellen Benachteiligung bestimmter von Rassismus betroffenen Personengruppen im Bereich Wohnen entgegenwirkt. Auch diesen Personen wird eine Wohnform ermöglicht, die die Privatsphäre, Chancen auf Teilhabe und die seelische Gesundheit schützen und fördern.</p> <p>Dies kommt nicht nur Personen zu Gute, die von Rassismus betroffen sind, sondern auch Personen, die beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung mehrfach diskriminiert und unter Umständen vermehrt potentieller genderbezogener Gewalt ausgesetzt sind. Ihnen bietet die Unterbringung in Wohnungen dringend notwendigen Schutz.</p>		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Diese Maßnahme stützt das Ziel, wohnungsähnliche Unterbringung zu gewährleisten, langfristig und nachhaltig – auch in Zeiten hoher Zuweisungszahlen.		

Titel der Maßnahme	Einzelbenennungen
Nummer	H2_3.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden. 2. Die Aufenthalte in GUs sollen auf 24 Monate (Wohnungsverbund 36 Monate) reduziert werden.
Zuordnung Handlungsfeld	
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung	
Maßnahme	<p>Bei Erreichung der maximalen Verweildauer in GUs (24 Monate in GU und 36 Monate in Wohnungsverbund) wird eine WBS Wohnung angestrebt. Das soll durch das Personal in den Unterkünften unterstützt werden. Bei drei erfolglosen Benennungsverfahren, die nicht vom benannten Haushalt verschuldet sind, werden Einzelbenennungen angestrebt, das gilt gleichermaßen für GU-Bewohnende.</p> <p>Wenn sehr große Familien (ab 5 Personen) keine passende WBS Wohnung finden, sind sie mit adäquaten Wohneinheiten in Wohnungsverbänden zu versorgen.</p> <p>Ab Beschluss gilt eine Übergangszeit von 12 Monaten, innerhalb derer alle Menschen versorgt werden müssen, die die Maximalzeiträume überschritten haben.</p>
Begründung	<p>Es gibt in Potsdam Personen, die teilweise 8 oder mehr Jahre in Gemeinschaftsunterkünften leben. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeitend betreut, sie ist dennoch eine Wohnform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation. Einzelpersonen weisen nach vielen Jahren in GUs erhöhte Belastungs- und Stresssymptome auf. Es beeinträchtigt also auch die psychische und physische Gesundheit der Personen.</p> <p>Die meisten Personen aus der öffentlich-rechtlichen Unterbringung gehen im Anschluss in WBS-Wohnungen, da sie sich in den entsprechenden ökonomischen Situationen befinden. Daher ist die Versorgung mit WBS Wohnungen unerlässlich.</p>
Zielgruppe/ Beteiligte	Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften, mit WBS-Berechtigung

Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
	Diese Maßnahme hat allerhöchste Priorität, da viele Menschen die Maximalverweildauer um ein Vielfaches überschritten haben.		
Zuständigkeiten	392 nach Absprache mit 391		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit den Anbietenden des geförderten und gebundenen Wohnraums sowie mit dem Personal in GUs und Wohnverbänden, die die WBS-Verfahren begleiten.		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:		
Kriterien der Umsetzung			Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Alle Bewohnenden von GUs und Wohnungsverbänden sind nach 24 bzw. 36 Monaten mit WBS Wohnungen versorgt, wenn nötig durch Einzelbenennungen		Dezember 2025 fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Die Personen, die die Maximaldauer überschritten haben, sind nicht mit Wohnungen versorgt. Wenn keine passenden WBS Wohnungen verfügbar sind oder eine Wohnberechtigung nicht bescheinigt werden kann, werden Wohnungen in Wohnungsverbänden zur Verfügung gestellt.		Dezember 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Die Personen, die die Maximaldauer überschritten haben, sind ermittelt.		Juni 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)			
Diese Maßnahme leistet einen expliziten Beitrag im Bereich Anti-Rassismus, da sie den Strukturen entgegenwirkt, die aktuell dafür sorgen, dass bestimmte Personengruppen sehr lange in GUs leben, die von Rassismus betroffen sind. Das Leben in einer GU ist zwar in der Regel sozialarbeitend betreut, sie ist dennoch eine Wohnform, die die Partizipation an gesellschaftlichem Leben einschränkt und Menschen stigmatisiert. Außerdem ist das Wohnen in einer GU mitunter sehr belastend, da jahrelang keine Privatsphäre vorhanden ist. Das limitiert die Ressourcen für den Alltag und Partizipation.			
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)			

Titel der Maßnahme	Segregationsindex		
Nummer	H2_4.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Bei allen Bauvorhaben (wo die Unterbringung von Geflüchteten erfolgen soll), Anmietungen von mehreren Wohneinheiten (als Wohnungsverbund o.ä.) oder anderen Ereignissen, bei denen viele Geflüchtete oder migrierten Personen in einem Komplex bzw. in einem Sozialraum zuziehen werden, muss der erwartete neue Segregationsindex beispielhaft berechnet werden und ausgewiesen werden.		
Begründung	<p>Für das Integrationsmonitoring wird der Segregationsindex der Landeshauptstadt Potsdam berechnet. Er gibt Auskunft darüber, wie viel Prozent der nichtdeutschen Bevölkerung in jeweils andere Quartiere umziehen müssten, um eine Verteilung zu erreichen, die der Gesamtstadt entspricht. Der Index 0 spiegelt demnach eine absolute Gleichverteilung wider. Der Index 100 hingegen steht für eine absolute Ungleichverteilung.</p> <p>Von 2015 bis 2018 stieg der Index von 8,6% einen Wert von 12,4%. Es liegt also eine weitgehende Gleichverteilung von nichtdeutschen Einwohnenden in den Stadtteilen Potsdams vor.</p> <p>Die Berechnung des erwarteten Index bei neuen Vorhaben, die diese Verteilung beeinflussen können, dient der Entscheidungsgrundlage für die jeweiligen Projekte.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Gesamte Stadtbevölkerung		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	FB 39		

Anzustrebende unterstützende Kooperationen	553 Statistik und Wahlen	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Es tritt ein Ereignis ein und die Ausweisung des Segregationsindex erfolgt und das Ergebnis führt zu einer Anpassung des Projektes.	Ab Beschluss fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Es tritt ein Ereignis ein und die Ausweisung des Segregationsindex erfolgt.	Ab Beschluss fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Es tritt ein Ereignis ein und die Ausweisung des Segregationsindex erfolgt nicht.	Ab Beschluss fortlaufend
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Für gleichberechtigte Partizipation am gesellschaftlichen Leben sollten marginalisierte Gruppen auch gleichmäßig über die Stadt verteilt leben. Die Konzentrierung einzelner Gruppen in bestimmten Stadtteilen führt zu Segregation statt zu Integration.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

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

	gemacht werden, um die richtigen strategischen Weichen stellen zu können.	
Zielgruppe/ Beteiligte	Geflüchtete mit Beratungsbedarfen, Beratungsstellen	
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität	
	Höchste Priorität um auf künftige Engpässe in der Beratungslandschaft frühzeitig reagieren zu können.	
Zuständigkeiten	FB 39	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Beauftragte für Migration und Integration, Netzwerk der Migrationsberatungsstellen in Potsdam, Wohnungswirtschaft	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Fortlaufend soll jährlich ein entsprechender Bericht vorgelegt werden.	fortlaufend
+1	Bericht wurde im GSWI vorgestellt.	Mai 2025
0 (in der Umsetzung)	Prüfung und Evaluation wurden eingeleitet.	Dezember 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Prüfung und Evaluation haben nicht stattgefunden.	Dezember 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Beratungsangebote und Unterstützungsleistungen sind immer eine Investition in die Selbstbestimmtheit der betroffenen Personen. Hilfestellungen befähigen zur Selbstständigkeit und dann auch zu erhöhter Partizipation in verschiedenen gesellschaftlichen Sphären. Besonders Frauen können von den Angeboten profitieren, da sie häufig die Hauptverantwortung für die Kinder (-erziehung) tragen und hierbei Unterstützungsbedarfe bestehen.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Ausreichende Beratungsangebote können auch in den Handlungsfeldern Bildung und Arbeit einen großen Beitrag für die Integrationsprozesse leisten.		

Titel der Maßnahme	Umgang mit prekären Wohnsituation von Geflüchteten in Wohnungen		
Nummer	H2_5.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<p>3. Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen.</p> <p>4. Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.</p> <p>5. Die Aufenthalte in GUs sollen auf 24 Monate (Wohnungsverbund 36 Monate) reduziert werden.</p>		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Im Falle von prekären Situationen im Wohnumfeld von Geflüchteten sind praktikable Maßnahmen zu ergreifen. Dies kann u.a. aber nicht ausschließlich folgende Situationen betreffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familiennachzug (plötzlich ist die Wohnung viel zu klein für die Personenanzahl) • Trennung der Eltern (Auszug eines Elternteils muss organisiert werden, Vermeidung von Rückzug in GU) • Etc. <p>Ziel ist die Prävention gegen Wohnraumverlust, bzw. angemessene Versorgung mit Wohnraum.</p>		
Begründung	In diesen Fällen muss das Wohnamt gemeinsam mit Wohnbegleitung und betroffenen Personen über die Situation beraten und schnellstmöglich Lösungen aufzeigen.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Geflüchtete in eigenem Wohnraum FB 39 Wohnbegleitung		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	FB 39		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Wohnberatung, Wohnungsverbände		



Maßnahmenkatalog Integrationskonzept 2024-2028

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Es werden Lösungen gefunden. Es werden keine Rückführungen in GUs und Wohnungsverbände mehr praktiziert.	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Situation kann nicht gelöst werden. Es finden Rückführungen in GUs und Wohnungsverbände statt.	fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Situationen treten auf und es finden Fallbesprechungen statt.	fortlaufend
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	AG Internationals		
Nummer	H2_6.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Seit 2015 gibt es einen Zusammenschluss von zahlreichen Beteiligten in einem Netzwerk im Einklang mit den Integrationszielen der Landeshauptstadt Potsdam.</p> <p>Das Netzwerk agiert für Internationals (internationale Studierende, Beschäftigte in der Wissenschaft, Arbeitnehmende, Auszubildende und internationale Gäste der Stadt). Im Netzwerk kooperieren Vertretungen wissenschaftlicher Einrichtungen, der Hochschulen, Stadtverwaltung, Stadtgesellschaft, Wohnungswirtschaft und des Studentenwerkes.</p> <p>Das Netzwerk trifft sich regelmäßig (zweimal jährlich) zu den Themen Wohnen, Begegnen, Kommunikation und Beratung/Information, um wichtige Schwerpunkte zu identifizieren und Synergien zwischen den beteiligten Institutionen zu nutzen.</p> <p>Die im Netzwerk vertretenen Institutionen entwickeln Services für Internationals und arbeiten entsprechend der Bedarfe auch mit Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zusammen.</p>		
Begründung	Ziele der beteiligten Institutionen sind u. a., Rahmenbedingungen für einen angenehmen Aufenthalt zu schaffen und Internationals herzlich in Potsdam willkommen zu heißen.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Internationale Studierende und Beschäftigte in der Wissenschaft, Behörden		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
Zuständigkeiten	904 lädt ein		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskreis StadtSpuren • Fachhochschule Potsdam, International Office • Filmuniversität Babelsberg, KONRAD WOLF, International Office • Institut für transformative Nachhaltigkeitsforschung, IASS Potsdam • Landeshauptstadt Potsdam, Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Beauftragte für Migration und Integration 		

	<ul style="list-style-type: none"> Landeshauptstadt Potsdam, Stadtentwicklung Landeshauptstadt Potsdam, Migrantenbeirat Landeshauptstadt Potsdam, Wirtschaftsförderung Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Partizipation und Tolerantes Potsdam Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie e. V., ATB Potsdam Neues Potsdamer Toleranzedikt e. V. Potsdam Science Park, Standortmanagement Golm/Welcome Service proWissen Potsdam e. V. Stiftung „Großes Waisenhaus Potsdam“ Studentenwerk Potsdam, Abt. Wohnen und Abt. Öffentlichkeitsarbeit/Internationales Universität Potsdam, International Office und Welcome Center Universitätsgesellschaft Potsdam e. V. Welcome Center Telegrafenberg (GFZ, PIK, AWI, AIP) Wirtschaftsförderung Brandenburg, International Talent Service 	
Finanzelle Auswirkungen	<p>Ggf. Budget 3000€ pro Jahr für Räume, Technik, Moderation, etc. unbefristete Gesamtlaufzeit</p> <p>Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: 904</p>	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	2x jährlich	fortlaufend
+1	Durchführung des 2. Treffens	Bis Dezember 2024
0 (in der Umsetzung)	Durchführung des 1. Treffens	Bis Juli 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Terminierung von zwei Treffen in 2024	Quartal 1 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Wenn die Stelle laut Maßnahme Maßnahme_Q_3.1, Q_3.2, H3_2.5 beschlossen ist, könnte auch die Koordination dieser AG in die Zuständigkeit der Stelle fallen.		

Handlungsfeld 3: Arbeit

Oberziel:

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

Unterziele und Maßnahmen:

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

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

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

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

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

- Fokussierung besonderer Zielgruppen und Bedarfslagen

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

- Koordinierung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration

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

Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
	(Bitte Begründung für entsprechende Auswahl formulieren.) Verzögerung führen zu nicht zumutbaren Folgen für die Betroffenen.		
Zuständigkeiten	FB 32, Bereich 328 ABH, GB 3, BA		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Bundesagentur für Arbeit		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget	pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH		durch:
Kriterien der Umsetzung			Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Verfahren für die Beantragung und die Kommunikation zwischen ABH und BA wird verbessert.		Juli 2025
0 (in der Umsetzung)	Die Arbeitserlaubnis wird bei vollständigen und formrichtigen Anträgen innerhalb von drei Wochen nach Antragsstellung erteilt.		Juli 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Es kommt weiterhin zu lange Verzögerungen bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis.		Juli 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)			
Die Aufnahme von Arbeit ist ein wesentlicher Punkt im Integrationsprozess einer neuzugewanderten Person. Sie dient der Sicherung des Lebensunterhaltes, der Selbstbestimmung und hat großen Einfluss auf die Bleibeperspektive. Dies ermöglicht die Teilhabe an vielen gesellschaftlichen Sphären. Das Recht, Arbeit aufzunehmen ist daher essentiell und muss gefördert werden. Menschen mit der Aufenthaltsgestattung (Paragraf) und Duldung sind in ihrer Handlungsfreiheit extrem von Gesetzen eingeschränkt, da sie nicht frei über die Arbeitsaufnahme entscheiden dürfen. Um diese Benachteiligung auszugleichen muss die Erlaubnis so schnell wie möglich erteilt werden, um das Leben der Personen so wenig wie möglich zu regulieren und zu beeinflussen.			
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)			
Das oben beschriebene zu entwickelnde Verfahren zur Kommunikation zwischen BA und ABH könnte durch die Plattform MoBio unterstützt werden (siehe Maßnahme H3_1.2).			

Kooperationen		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr (keine)	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
	ggf., Personalkosten für die Betreuung der Plattform	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Schulung für die Plattform	8 Monate nach Go durch 54
+?	Anschaffung und Implementierung	6 Monate nach Go durch 54
0 (in der Umsetzung)	Abstimmungstermin: 393, IT, Rhein-Neckar-Kreis	2 Monate nach Go durch 54
-?	Priorität im IT-Demand-Management Prozess	Nicht terminierbar
--1 (nicht umgesetzt)	Positive Entscheidung für die Anschaffung, Klärung der IT-Ressourcen Absprachen zwischen GB3 und GB5	März 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Erleichterung und Beschleunigung der Verfahrung zur Arbeitserlaubnis		

Titel der Maßnahme	Gründung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration
Nummer	H3_2.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet. 2. Die Kontakte zu Arbeitgebenden und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbenden zugänglich gemacht 3. Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.
Zuordnung Handlungsfeld	
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung	
Maßnahme	<p>Die LHP gründet gemeinsam mit verschiedenen Beteiligten (unter Beteiligte aufgelistet) den Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration. Damit orientieren wir uns am Beispiel des Landkreises Potsdam-Mittelmark. Angestrebt werden zwei jährliche Treffen. Die Koordination übernimmt zunächst die LHP (904, 3932), wobei parallel dazu geklärt wird, ob die Federführung an Jobcenter und Bundesagentur für Arbeit übergehen kann.</p> <p>Ziel der Vernetzung ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung untereinander, Kommunikationswege verbessern • Informationsfluss sicherstellen, kurze Wege etablieren • Arbeitsprozesse abbilden und optimieren • Verweisberatung optimieren, um nachhaltige Beratung sicherzustellen und Übergänge im Integrationsprozess effizient zu gestalten • Problemlagen und Bedarfe identifizieren, sichtbar machen und an Entscheidungstragende adressieren • Fokussierung besonderer Zielgruppen und Bedarfslagen und Angebote entwickeln • Gemeinsame Lösungsansätze entwickeln • Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz • Kontakte zu Unternehmen aufbauen und halten • Kontakte zwischen Arbeitgebende und Arbeitssuchenden herstellen • Aufbau einer Role-Model Gruppe
Begründung	<p>Es gibt in Potsdam sehr viele Beratungsstellen, Qualifizierungsangebote, Bildungsträger, Verweisberatungsstellen, das Welcome Center, etc. Diese Beteiligten brauchen eine bessere Vernetzung für</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die Beratungslandschaft b) Kontakten zu Unternehmen und c) zu den migrantischen Arbeitssuchenden <p>Die Vernetzung ist eine steuerbare Maßnahme. Sie ermöglicht gute Übergänge im Integrationsprozess, auch nach der erfolgreichen Integration in Arbeit muss die Betreuung weiter möglich sein, um das Ankommen in den Betrieb zu begleiten. Dazu ist notwendig:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Zugangs zu Arbeit für verschiedene migrantische Personengruppen • Abbau von Hürden (sowohl für migrierte Personen als auch Unternehmen) • Potentiale von migrierten Personen unterstützen und nutzbar machen • Unternehmen mit Fach- und Arbeitskräften stärken
Zielgruppe/ Beteiligte	<p>LHP: Sozialamt, ABH, Wohnamt, Arbeit und Beschäftigung, VHS, Wirtschaftsförderung, Übergang Schule Beruf, Weiterbildungsladen, IHK, Jobcenter, Bundeagentur für Arbeit, jeweilige Arbeitgeberservices Migrationsberatungsstellen, JMD, MBEs, Gründungsberatung GUs, Wohnungsverbände Sprachkursträger Qualifizierungsträger bea Brandenburg, Faire Integration Brandenburg, IQ Netzwerk, Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg (Migration und Gute Arbeit) Migrantenbeirat, Migrantenselbstorganisationen, NGOs Weitere Beteiligte</p> <p>Moderation</p>
Priorität	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: red; color: white; padding: 2px;"><input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität</div> <div style="background-color: orange; padding: 2px;"><input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität</div> <div style="background-color: blue; color: white; padding: 2px;"><input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität</div> </div> <p>Voraussetzung für folgende Maßnahmen</p>
Zuständigkeiten	904, 393
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Potsdamer Unternehmen Migrantische Arbeitssuchende
Finanzelle Auswirkungen	<p>Budget Moderation: 2000€ gesamt: 4 Jahre Gesamtlaufzeit Weitere Honorare: 1000€ 5500€ pro Jahr Raum und Technik: 1500€ Verpflegung: 1000€</p> <p>Finanzierungsquelle: Haushalt 904 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: GB9/904</p>

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



Zuständigkeiten	904, 393	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Potsdamer Unternehmen Migrantische Arbeitssuchende	
Finanzelle Auswirkungen	Budget 5000€ für Öffentlichkeitsarbeit pro Jahr Gesamtlaufzeit 4 Jahre	
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: GB9/904	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Produkte sind hergestellt und veröffentlicht.	Bis September 2025
0 (in der Umsetzung)	Entwicklung geeigneter Produkte.	Bis Juni 2025
-1 (nicht umgesetzt)	Konstituierende Sitzung des Koordinierungskreises Arbeitsmarktintegration	September 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitsuchenden		
Nummer	H3_2.3		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet. 2. Die Kontakte zu Arbeitgebenden und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbende zugänglich gemacht. 3. Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet. 		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Der Koordinierungskreis entwickelt Formate, um Unternehmen und migrantische Arbeitssuchende zusammenzubringen. Das können sein: <ul style="list-style-type: none"> • Jobmessen • Arbeitgeber-Veranstaltung: Wie kann Migration das Unternehmen bereichern? • Tag der offenen Tür in Unternehmen • Probearbeiten • Etc. Die Durchführung solcher Veranstaltungen ist ebenfalls Bestandteil der Maßnahme.		
Begründung	Es gibt in Potsdam sehr viele Beratungsstellen, Qualifizierungsangebote, Bildungsträger, Verweisberatungsstellen, das Welcome Center, etc. Diese Beteiligten brauchen eine bessere Vernetzung für <ol style="list-style-type: none"> a) die Beratungslandschaft b) Kontakten zu Unternehmen und c) zu den migrantischen Arbeitssuchenden Die Vernetzung ist eine steuerbare Maßnahme. Sie ermöglicht gute Übergänge im Integrationsprozess, auch nach der erfolgreichen Integration in Arbeit muss die Betreuung weiter möglich sein, um das Ankommen in den Betrieb zu begleiten. Dazu ist notwendig: <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Zugangs zu Arbeit für verschiedene migrantische Gruppen • Abbau von Hürden (sowohl für migrierte Personen als auch Unternehmen) • Potentiale von migrierten Personen unterstützen und nutzbar machen • Unternehmen mit Fach- und Arbeitskräften stärken 		
Zielgruppe/ Beteiligte	Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration Unternehmen/ Arbeitgebende Migrierte Arbeitssuchende		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität



Zuständigkeiten	904, 3932	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit Beauftragter für Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt und Arbeitgeber-Service des Jobcenters	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget 2000€ pro Jahr 4 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: GB9/904	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Fortlaufend jährlich eine Veranstaltung mit dieser Zielsetzung durchführen	fortlaufend
+1	Evaluierung: Erfolg? Abfragen bei Besuchenden des Formates	Quartal 1/25 2025
	Umsetzung der ersten Veranstaltung	Quartal 1/25 2025
0 (in der Umsetzung)	Planen der ersten Veranstaltung	Quartal 4/24
-1	Erarbeitung eines Formates zur Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitssuchenden.	Quartal 3/24
--1 (nicht umgesetzt)	Konstituierende Sitzung des Koordinierungskreises	September 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Fokussierung besonderer Zielgruppen und Bedarfslagen		
Nummer	H3_2.4		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet. 2. Die Kontakte zu Arbeitgebern und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbenden zugänglich gemacht. 3. Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet. 		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Erarbeitung von geeigneten Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von verschiedenen Zielgruppen unter migrierten Personen durch den Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration: <ul style="list-style-type: none"> • Frauen • Erziehende • Von Rassismus betroffene Personen • Menschen mit sehr geringen Deutsch-Kenntnissen 		
Begründung	Im Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration geballte Expertise mit Blick auf die verschiedenen Zielgruppen unter migrierten Personen. Viele Beteiligte mit eigener Migrationserfahrung, direkter Kontakt zu migrierten Personen in den Qualifizierungs- und Beratungsangeboten. Kenntnis über die Bedarfslagen.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration Migrierte Personen mit besonderen Bedarfslagen		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
Zuständigkeiten	904, 3932		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit Beauftragter für Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt und Arbeitgeber-Service des Jobcenters		

Titel der Maßnahme	Koordination des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration		
Nummer	H3_2.5		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none">1. Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Personengruppen verstanden und kultursensibel gestaltet.2. Die Kontakte zu Arbeitgebenden und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbenden zugänglich gemacht.3. Frauen* werden als spezielle Zielgruppe anerkannt und gefördert. Ihren Bedarfen wird mit gezielten Angeboten begegnet.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeit		
<input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment	<input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft		
<input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Einrichtung einer Stelle zur Koordination des Koordinierungskreises Ansiedlung bei 393 Arbeit		
Begründung	Es werden zahlreiche Aufgaben fallen, die die Maßnahmen H3_2.2-5 koordinieren: <ul style="list-style-type: none">• Koordination der Sitzungen des Koordinierungskreises (dreimal jährlich)• Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit, Sichtbarkeit, Transparenz• Organisation verschiedener Veranstaltungen zur Vernetzung zwischen Unternehmen und migrantischen Arbeitsuchenden• Organisation verschiedener Veranstaltungen für besondere Zielgruppen• Aufbau einer Role-Model Gruppe		
Zielgruppe/ Beteiligte			
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904, 3932		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen			

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget 21.000€ pro Jahr 0,5VZÄ E9c TVÖD-VKA 3 Jahre Gesamtlaufzeit	
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2026 durch: FB39	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Aufnahme der Arbeit	Quartal 1 2026
+1	Besetzung	Quartal 4 2025
0 (in der Umsetzung)	Ausschreibung	Quartal 3 2025
-1	Bewilligung	Quartal 1 2025
--1 (nicht umgesetzt)	In HH 2025 abwägen und priorisieren	Sommer 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Verweis auf Maßnahme Betreuung der Integreat-App und mehrsprachige Formulare: Maßnahme_Q_3.1 und Q_3.2.		
Nach erfolgreicher Implementierung geht das geplante Budget für die Maßnahmen H3_2.1-5 von 904 zu 3932.		

Handlungsfeld 4: Bildung und Empowerment

Oberziel:

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

Unterziele und Maßnahmen:

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

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

Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt.

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

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

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

Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert.

- Safer Space in Bibliotheken für Menschen mit Rassismuserfahrungen

Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer.

- Kooperation zwischen dem Potsdam Museum und MSO

In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.

- Empowerment-Zentrum

Förderung der individuellen und gruppenbezogenen sozialen Integration.

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

Titel der Maßnahme	Koordination Bildungsangebote Spracherwerb		
Nummer	H4_1.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Die Stelle „Sachbearbeitung Bildungsberatung“ existiert aktuell in der AG 2301 mit 30h (Stellenplannummer). Diese Stelle soll auf eine Vollzeit-Stelle aufgestockt werden. Sie soll zusätzliche die Koordination der Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb übernehmen. Zu den Aufgaben zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhebung der Bedarfe und Angebote in Potsdam • Vermittlung zwischen den Trägern • Abrufen der Förderung über das Landesprogramm „Deutsch für Flüchtlinge“ (zur Realisierung der Angebote für die Geflüchteten ohne Zugangsberechtigung zu Sprachkursen) • Überblick über dezentrale und informelle Bildungsangebote (beispielsweise über die Förderung durch das Integrationsbudget) • Umsetzung der Maßnahme „Sprachkursen mit Kinderbetreuung“ • Umsetzung der Maßnahme „Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen“ <p>Diese Stelle muss unbefristet geschaffen werden und unabhängig von Projektmitteln bestehen.</p>		
Begründung	<p>In Potsdam agieren verschiedene Träger im Bereich Sprachlernangebote. Diese schalten ihre Angebote und werben um die Teilnehmenden. Dies führt dazu, dass Kurse oft nicht starten können, da die einzelnen Träger ihre Kurse nicht vollkriegen. Hier ist Koordination notwendig.</p> <p>Zudem muss das Angebot auf die Bedarfe in Potsdam zugeschnitten sein. Welche Kurslevel werden benötigt, welche Formate werden gebraucht (online/Präsenz, Abendkurse, Blockunterricht, etc.).</p> <p>Auch die Angebote für die Geflüchteten ohne eine Zugangsberechtigung zu Sprachkursen werden unzureichend vom Land abgerufen. Hier braucht es eine Stelle zur Realisierung dieser Angebote.</p> <p>Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl informeller Bildungsangebote die dezentral im ganzen Stadtgebiet stattfinden. Viele davon werden über das Integrationsbudget gefördert. Diese Angebote müssen ebenfalls bekannt gemacht werden.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	<p>Alle Neuzugewanderten, die Sprache erlernen.</p> <p>Träger der Spracherwerbsangebote</p>		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
	<p>Priorität hoch, da andere Maßnahmen abhängig sind (deren Umsetzung mit in das Stellenprofil fällt)</p>		

Zuständigkeiten	2301, 53, GB1	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit Trägern (Sprachschulen) und RAA	
Finanzelle Auswirkungen	65.000€*0,25=16.250€ pro Jahr	unbefristete Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel GB2 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: FB 23	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Erste Ergebnisse der Arbeit werden vorgestellt	Dezember 2025
+1	Übernahme der neuen Aufgaben	Juli 2025
0 (in der Umsetzung)	Genehmigung der Aufstockung	HH 25
-1	Die Neubewertung der Stelle und der Stundenumfang werden neu erstellt	Juni 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Die Stellenbeschreibung wird überarbeitet	Ab Beschluss
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Der Spracherwerb ist für Neuzugewanderte Menschen essentiell für das Selfempowerment und damit für die Partizipation. Es ist sehr wichtig, dass der zügige Zugang zu den entsprechenden Angeboten sichergestellt wird.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Maßnahmen)		
<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahme zu Sprachkursen mit Kinderbetreuung 		

Titel der Maßnahme	Kinderbetreuung bei Sprachkursen		
Nummer	H4_1.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Ziel ist, dass eine Kinderbetreuung während ausgewählter Sprachkurse zu Verfügung gestellt wird. So wird sichergestellt, dass die Angebote auch zu den Bedarfen der neuzugewanderten Frauen, besonders alleinerziehenden, passen.</p> <p>Der tatsächliche Bedarf an solchen Angeboten wird von der Sachbearbeitung Bildungsangebote (2301) nach der Aufstockung des Stundenumfangs ermittelt. Das Konzept dazu muss im Rahmen der zu schaffenden Personalkapazitäten (siehe Maßnahme H4_1.1 Koordination Bildungsangebote Spracherwerb) erarbeitet und eine entsprechende Beschlussvorlage erarbeitet werden.</p> <p>Folgende Fragen sind zu klären:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo soll die Betreuung angeboten werden? • Kann eine Kooperation unter den Sprachschulen stattfinden? • Kann die Betreuungskraft BAMF bezahlt werden? • Kann der Bedarf an Plätzen mit Kita-Plätzen gedeckt werden? • Wie hoch wäre der Bedarf? Wie viele Kinder müssten betreut werden? • Gibt es Zahlen beim Kita Tipp für eine Übersicht: wie viele Kinder von Eltern, die einen Integrationskurs anstreben, haben noch keinen Kitaplatz? 		
Begründung	Besonders Frauen sind häufig davon betroffen, dass sie aufgrund fehlender Kinderbetreuung nicht am Sprachkurs teilnehmen können. Ihr Integrationsprozess wird dadurch verzögert und die Teilhabechancen verringert.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Erziehende mit kleinen Kindern ohne regulären Betreuungsplatz		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
(Bitte ankreuzen.)	Hohe Priorität aufgrund der Dringlichkeit für die Kursteilnehmenden		
Zuständigkeiten	FB 23/ 2301		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperation mit den Sprachkursträgern und ggf. Familienzentren wird angestrebt		

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Kurse mit Betreuungsangebot durchführen	Bis Dezember 2026
+1	Angebot bereitstellen (Betreuungskraft organisieren, Raum finden, etc.)	Juli 2026
0 (in der Umsetzung)	Beschlussvorlage	Januar 26
-1	Angebot konzeptionieren	November 2025
--1 (nicht umgesetzt)	Bedarf ermitteln	September 2025
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Der Spracherwerb ist für Neuzugewanderte Menschen essentiell für das Selfempowerment und damit für die Partizipation. Besonders Frauen sind häufig benachteiligt, da sie immer noch hauptsächlich für Care-Arbeit Verantwortung tragen. Das führt für migrantisch Personen zu einer doppelten Diskriminierung.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Maßnahmen)		
Die Bedarfsermittlung sowie Konzeption und Umsetzung soll von der Personalstelle durchgeführt werden, die mit der Maßnahme H4_1.1 Koordination Bildungsangebote Spracherwerb geschaffen wird. Nur umsetzbar wenn Maßnahme H4_1.1 realisiert wird. Der Arbeitsaufwand kann nicht im Rahmen des aktuellen Stundenumfangs geleistet werden.		

Titel der Maßnahme	Anreize für Alphabetisierungskurse schaffen		
Nummer	H4_1.3		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen. Bildungschancen werden für besonders marginalisierte Gruppen erhöht.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Es werden Anreize geschaffen, damit Lehrkräfte sich häufiger dafür entscheiden, einen Alphabetisierungskurs anzubieten. Dazu muss von der Sachbearbeitung Bildungskoordination (Maßnahme H4_1.1) ein Konzept entwickelt werden.		
Begründung	<p><i>(hier ist zahlenmäßiger Nachweis erforderlich, inkl. Quellen, nachvollziehbare Begründung)</i></p> <p>Alphabetisierungskurse werden häufig nicht angeboten, da sie für die Lehrkräfte einen hohen Aufwand darstellen. Die Vergütung ist nicht besser als bei anderen Kursen, die weniger Aufwand darstellen. Da allgemeiner Mangel an Lehrkräften besteht, können die Lehrkräfte frei wählen, welche Kurse sie anbieten wollen. Die Wartelisten für die Alphabetisierungskurse existieren bei der BBAG und dem Urania Schulhaus.</p> <p>Die Verzögerung der Teilnahme an den notwendigen Kursformaten ist besonders tragisch, da der Integrationsprozess bei dieser Personengruppe ohnehin am längsten dauert. Das Analphabetentum trägt dann zu einer noch schlimmeren Stigmatisierung und Ausschluss aus vielen gesellschaftlichen Sphären bei.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	<p>Alle Neuzugewanderten, die Sprache ab der Alphabetisierung erlernen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betroffene von primärem Analphabetismus, also Menschen, die nie oder nur kurz eine Schule besucht haben und auch in ihrer Muttersprache nicht lesen und schreiben können. • Zweitschriftlernende, die nur in ihrer Muttersprache lesen und schreiben können, jedoch nie eine Fremdsprache gelernt haben. <p>Träger der Spracherwerbsangebote</p>		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität

Zuständigkeiten	FB 23 (2301) für die Entwicklung des Konzeptes		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	VHS, BAMF Alle Sprachkursträger in Potsdam		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget	pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH		durch:
Kriterien der Umsetzung			Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Umsetzung: Deckung des Bedarfes an Alphabetisierungskursen		Bis Juli 2027, fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Erhebung des Bedarfes, Erarbeitung eines Konzeptes zur Umsetzung der Maßnahme, inkl. Beschlussvorlage		Juli 2026
-1 (nicht umgesetzt)	Start der Koordination durch die Sachbearbeitung Bildungskoordination		Juli 2025
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)			
Sprachförderung und Qualifizierung in Deutsch als Zweitsprache ist ein unerlässlicher Schritt im Integrationsprozess und fördert Teilhabe auf allen Ebenen und in allen Sphären. Außerdem erhöht die sprachliche Befähigung die Selbstbestimmung und Unabhängigkeit. Besonders Menschen, die von Rassismus und Sexismus betroffen sind müssen die bestmöglichen Chancen auf diese Qualifikation erhalten, um ihre Handlungsspielräumen bestmöglich zu nutzen.			
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)			
Nur umsetzbar wenn Maßnahme H4_1.1 realisiert wird. Der Arbeitsaufwand kann nicht im Rahmen des aktuellen Stundenumfanges geleistet werden.			



Titel der Maßnahme	Ausweitung der Integrationsschulsozialarbeit an Potsdamer Schulen in öffentlicher Trägerschaft
Nummer	H4_2.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt.
Zuordnung Handlungsfeld (<i>Bitte auswählen.</i>)	
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung	
Maßnahme	<p>Integrationsschulsozialarbeit (ISSA) bildet als Teilkonzept des Handlungskonzeptes Schulsozialarbeit eine Erweiterung sozialer Arbeit an Schulen um integrationsspezifische Angebote. Zur weiteren Umsetzung des Konzeptes sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> vier Schulen mit Integrationsschulsozialarbeit versorgt werden: Diese Standorte weisen einen überdurchschnittlichen Anteil an Schulpflichtigen mit Migrationshintergrund auf bzw. erfüllen eine herausgehobene, herausforderungsvolle Funktion bei der Beschulung im Migrationsbereich in der Potsdamer Schullandschaft. zwei mobile Unterstützungs- und Beratungsstellen Integrationsschulsozialarbeit (Primarstufe/weiterführende Schulen) eingerichtet werden: Die mobilen Stellen werden an Schulen ohne Integrationsschulsozialarbeit eingesetzt, die aufgrund der Fallzahlen, der Beschulung von Vorbereitungsgruppen und fehlender Infrastruktur im Umfeld einen signifikanten Bedarf an Unterstützung im Integrationsbereich haben. Mit einer mobilen ISSA kann auf die dynamischen Zuwanderungsentwicklungen flexibler reagiert werden.
Begründung	<p>Mit dem Angebot der Integrationsschulsozialarbeit reagiert die LHP auf den seit 2015 deutlich gestiegenen Bedarf an Integrationsförderung an Potsdamer Schulen. Der Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund an Schulen liegt bei über 13%, an Schwerpunktschulen sind Anteile von 50% und mehr zu verzeichnen. Mit dieser Entwicklung besteht im Schulsystem ein hoher Bedarf an Integrationsangeboten, der nicht mehr im Rahmen bestehender Angebote der Jugendhilfe gedeckt werden kann. Diese Bedarfe werden kurz- und mittelfristig noch zunehmen aufgrund des weiteren Anstieges von geflüchteten Familien aus den Krisenregionen, einer absehbaren, längeren Aufenthaltsdauer ukrainischer Familien, zusätzlichen Herausforderungen durch migrationssensiblen Kinderschutz, Trauma- und Konfliktbearbeitung und den Bedarfen in der aufsteigenden Bildungsbiographie: Übergang Kita-Grundschule, Klassenstufenwechsel, Ü7-Verfahren und Schulabschlussorientierung. Gesetzliche Grundlagen für den kommunalen Integrationsauftrag junger Menschen bilden insbesondere das SGB VIII, §§ 1, 10a, 13 und 13a.</p>
Zielgruppe/	<u>Zur Zielgruppe von Integrationsschulsozialarbeit gehören:</u>

Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kinder an Schulen und Sorgeberechtigte mit Migrationsgeschichte ○ die gesamte Schulgemeinschaft am Standort ○ Schulleitungen, Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal ○ Schulsozialarbeit, Hortfachkräfte ○ Fachkräfte der Jugend- und Sozialhilfe, Fachkräfte mit Lebensweltbezug zu Kindern in Schulen, Beratungsdienste, freie Träger der Jugendhilfe, Sprachmittler, migrantische Organisationen, Schulprojektpartnerschaften, Fachkräfte in Gemeinschaftsunterkünften 																																																					
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität																																																			
	<p>Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund aus einkommensarmen Familien gehören zur Gruppe mit einem hohem Bedarf an Unterstützungsstrukturen. Zugleich wirkt der Anstieg fremdenfeindlicher Entwicklungen auch in den Ort Schule hinein, mit dem sich die Schulgemeinschaft auseinandersetzen muss. Die Unterstützung junger Menschen und der Schulen im Integrationsbereich wird in den kommenden Jahren entscheidend für Chancengerechtigkeit und die Förderung einer offenen Stadtgesellschaft sein.</p>																																																					
Zuständigkeiten	FB 23 / AG Strategie, Bildung und Jugendhilfe																																																					
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Das Angebot wird durch die Träger der Schulsozialarbeit in Potsdam und in Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt Brandenburg an der Havel umgesetzt.																																																					
Finanzielle Auswirkungen	<p>Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel, Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: FB23 - 2301</p> <table border="1" data-bbox="352 1335 1465 1816" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="text-align: left; padding: 5px;">Gesamtkosten: weitere Umsetzung des Konzeptes zur Integrationsschulsozialarbeit</th> </tr> <tr> <th style="width: 40%;"></th> <th style="width: 10%;">2025</th> <th style="width: 10%;">2026</th> <th style="width: 10%;">2027</th> <th style="width: 10%;">2028</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Schule 1 (0,8 VZÄ)</td> <td style="text-align: right;">66.919 €</td> <td style="text-align: right;">68.592 €</td> <td style="text-align: right;">70.307 €</td> <td style="text-align: right;">72.065 €</td> </tr> <tr> <td>Schule 2 (0,8 VZÄ)</td> <td style="text-align: right;">66.919 €</td> <td style="text-align: right;">68.592 €</td> <td style="text-align: right;">70.307 €</td> <td style="text-align: right;">72.065 €</td> </tr> <tr> <td>mobile ISSA - Primärbereich (1 VZÄ)</td> <td></td> <td style="text-align: right;">85.287 €</td> <td style="text-align: right;">87.419 €</td> <td style="text-align: right;">89.605 €</td> </tr> <tr> <td>mobile ISSA - weiterf. Bereich (1 VZÄ)</td> <td></td> <td style="text-align: right;">85.287 €</td> <td style="text-align: right;">87.419 €</td> <td style="text-align: right;">89.605 €</td> </tr> <tr> <td>Schule 3 (0,8 VZÄ)</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">70.307 €</td> <td style="text-align: right;">72.065 €</td> </tr> <tr> <td>Schule 4 (0,8 VZÄ)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">72.065 €</td> </tr> <tr> <td>geplante Landesförderung</td> <td style="text-align: right;">72.440 €</td> <td style="text-align: right;">72.440 €</td> <td style="text-align: right;">72.440 €</td> <td style="text-align: right;">72.440 €</td> </tr> <tr> <td>GESAMTKOSTEN-LHP</td> <td style="text-align: right;">61.399 €</td> <td style="text-align: right;">235.319 €</td> <td style="text-align: right;">313.321 €</td> <td style="text-align: right;">395.030 €</td> </tr> </tbody> </table>				Gesamtkosten: weitere Umsetzung des Konzeptes zur Integrationsschulsozialarbeit						2025	2026	2027	2028	Schule 1 (0,8 VZÄ)	66.919 €	68.592 €	70.307 €	72.065 €	Schule 2 (0,8 VZÄ)	66.919 €	68.592 €	70.307 €	72.065 €	mobile ISSA - Primärbereich (1 VZÄ)		85.287 €	87.419 €	89.605 €	mobile ISSA - weiterf. Bereich (1 VZÄ)		85.287 €	87.419 €	89.605 €	Schule 3 (0,8 VZÄ)			70.307 €	72.065 €	Schule 4 (0,8 VZÄ)				72.065 €	geplante Landesförderung	72.440 €	72.440 €	72.440 €	72.440 €	GESAMTKOSTEN-LHP	61.399 €	235.319 €	313.321 €	395.030 €
Gesamtkosten: weitere Umsetzung des Konzeptes zur Integrationsschulsozialarbeit																																																						
	2025	2026	2027	2028																																																		
Schule 1 (0,8 VZÄ)	66.919 €	68.592 €	70.307 €	72.065 €																																																		
Schule 2 (0,8 VZÄ)	66.919 €	68.592 €	70.307 €	72.065 €																																																		
mobile ISSA - Primärbereich (1 VZÄ)		85.287 €	87.419 €	89.605 €																																																		
mobile ISSA - weiterf. Bereich (1 VZÄ)		85.287 €	87.419 €	89.605 €																																																		
Schule 3 (0,8 VZÄ)			70.307 €	72.065 €																																																		
Schule 4 (0,8 VZÄ)				72.065 €																																																		
geplante Landesförderung	72.440 €	72.440 €	72.440 €	72.440 €																																																		
GESAMTKOSTEN-LHP	61.399 €	235.319 €	313.321 €	395.030 €																																																		

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

Titel der Maßnahme	Kooperation zwischen Schulsozialarbeit und MSOs		
Nummer	H4_2.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse an Schulen werden unterstützt. 2. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 3. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. 		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Die Schulsozialarbeitenden und Migrantenselbstorganisationen gehen in den Austausch zu verschiedenen Thematiken, die migrantisierte Kinder und Jugendliche an Potsdams Schule betreffen.</p> <p>Die Träger der Schulsozialarbeit (insbesondere der Integrationsschulsozialarbeit ISA) kommen regelmäßig durch die Koordination des Fachbereiches 23 zusammen. Zu einem Treffen sollen Vertretungenvon MSO eingeladen werden.</p>		
Begründung	<p>Die Communities beschäftigen sich mit dem Thema Rassismus. Auch Kinder und Jugendliche erleben Rassismus in der Schule und dem schulischen Umfeld. Die Migrantenselbstorganisationen sind Ansprechpersonen für betroffene Personen. Über diese Erfahrungen sollen sich die MSO mit Schulsozialarbeitenden austauschen, um Lösungsansätze zu erarbeiten.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	PAWLO Masoso e.V. Refugees emancipation e.V. Migrantenbeirat FEM e.V. ICDI e.V. Weitere MSO Träger der Schulsozialarbeit: Paragraph 13 Stiftung SPI Beauftragte für Migration und Integration		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
	Anstoß für Folgemaßnahmen, Projekte, notwendige Interventionen		
Zuständigkeiten	FB 23		

Anzustrebende unterstützende Kooperationen	<i>FB23 mit ISA Trägern und MSOs</i>	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr, Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch:	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Es resultieren Absprachen und gemeinsame Vorhaben aus dem Treffen und werden umgesetzt (nach Termin zu konkretisieren).	fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	Ein gemeinsames Treffen hat stattgefunden	Dezember 2023
-1 (nicht umgesetzt)	Einladung geht raus	März 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Diese Maßnahme soll einen Beitrag zur Bekämpfung von Rassismus und Stärkung von Empowerment leisten.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Implementierung des Sprach- und Elternbildungsprogrammes Griffbereit/Rucksack-Kita/ Rucksack Grundschule“ in der LH Potsdam		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Individuelle und strukturelle Integrationsprozesse im frühkindlichen Entwicklungs- und Betreuungsbereich und an Grundschulen werden unterstützt.		
Zuordnung Handlungsfeld <i>(Bitte auswählen.)</i>			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>In der LHP werden die vor 26 Jahren in Deutschland eingeführten Sprach- und Elternbildungsprogramme Griffbereit/Rucksack eingeführt. Die vorgesehenen Standorte verzeichnen einen überdurchschnittlichen Anteil an mehrsprachig aufwachsenden Kindern mit Migrationsgeschichte und Sprachförderbedarf.</p> <p>Griffbereit/Rucksack sind erfolgreich evaluierte Bildungsprogramm für mehrsprachig aufwachsende Kinder. Gefördert wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Sprachkompetenz von Kindern in einem ganzheitlichen Konzept, bei dem Sprachförderung in Institutionen mit der familiären Sprachbildung parallelisiert werden und Mehrsprachigkeit als Ressource betrachtet wird • die Erziehungskompetenz von Eltern und die Übernahme von Mitverantwortung der Eltern im Bildungsbereich • die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und den Aus- und Aufbau von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften zwischen Familien und Bildungseinrichtungen <p>Die Umsetzung erfolgt in Elterngruppen, die sich 9 Monate lang wöchentlich unter Leitung von qualifizierten Elternbegleitungen treffen und mit Sprachfördermaterialien arbeiten. Die Gruppe ist immer an eine Kita, Grundschule o.a. Institutionen angebunden. Die Fachkräfte der Einrichtungen und die Elterngruppe koordinieren ihre Bildungsarbeit unter Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit.</p>		
Begründung	<p>Nicht gelingende Bildungsprozesse haben gravierende Auswirkungen auf die Chancen einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben und sind mit hohen gesellschaftlichen und finanziellen Kosten verbunden. Sprache ist dafür eine Schlüsselkompetenz. In der LHP besteht hier ein erheblicher Handlungsbedarf im frühkindlichen und Grundschulbereich. An den Grundschulen fielen im Jahr 2022 15% aller Kindern an Schulen unter den Geltungsbereich der Eingliederungsschulruhensverordnung. Dies sind Kinder und Jugendliche deren Muttersprache nicht Deutsch ist und die über keine (hinreichenden) Deutschkenntnisse verfügen, um am Regelunterricht mit Erfolg teilnehmen zu können. Zugleich ist zu wenig anerkannt, welche Bereicherung Mehrsprachigkeit für die Gesellschaft und Wirtschaft ist. Neben der Förderung der Sprachentwicklung im Zusammenwirken von familiärer und institutioneller Förderung ist das Programm zugleich ein präventives Angebot der Familienbildung nach §16 SGB VIII.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder mit Migrationsgeschichte von 0-12 Jahren und deren Sorgeberechtigte • Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, Familienzentren/Mehrgenerationen u.a. sowie Schulleitungen und Lehrkräfte in der Primarstufe 		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
Sprachkenntnisse sind die Grundlage für erfolgreiche Bildungsbiographien. Nicht			

(Bitte ankreuzen.)	gelingende Bildungsprozesse sind für die Kommune mit hohen gesellschaftlichen und finanziellen Kosten verbunden.																						
Zuständigkeiten	GB2, Fachbereich 23 Kinder, Jugend und Familie																						
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Kooperationen für die Implementierung sind: <ul style="list-style-type: none"> • Träger von Angeboten nach §24 SGBVIII • Grundschulen • Staatliches Schulamt Brandenburg an der Havel • Familienzentren • Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie Brandenburg - RAA Brandenburg e.V. 																						
Finanzielle Auswirkungen	Ggf. Budget	pro Jahr	2025-2029 Gesamtlaufzeit																				
	Finanzierungsquelle:																						
	Anmeldung für den Haushalt erforderlich?		<input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH																				
			durch: 234/2301																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Kosten Sprach- und Elternbildungsprogramm Griffbereit/Rucksack</th> </tr> <tr> <th></th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>2027</th> <th>2028</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 Rucksackgruppen</td> <td>45.775 €</td> <td>45.775 €</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 Rucksackgruppen</td> <td></td> <td></td> <td>91.555 €</td> <td>91.555 €</td> </tr> </tbody> </table>			Kosten Sprach- und Elternbildungsprogramm Griffbereit/Rucksack						2025	2026	2027	2028	5 Rucksackgruppen	45.775 €	45.775 €			10 Rucksackgruppen			91.555 €	91.555 €
Kosten Sprach- und Elternbildungsprogramm Griffbereit/Rucksack																							
	2025	2026	2027	2028																			
5 Rucksackgruppen	45.775 €	45.775 €																					
10 Rucksackgruppen			91.555 €	91.555 €																			
Kriterien der Umsetzung			Zeitschiene																				
+1 (mehr als erwartet)	Das Programm wurde an zehn Standorten etabliert.		Bis 2027																				
0 (erwartetes Ergebnis)	Das Programm wurde an 5 bis 8 Standorten etabliert.		Bis 2027																				
-1 (weniger als erwartet)	Das Programm wurde an weniger als fünf Standorten etabliert.		Bis 2027																				

Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)
Die institutionelle Anbindung des Programmes Griffbereit/Rucksack an Kindertageseinrichtungen, Schulen, Familienzentren fördert die Diversitätsorientierung und migrationsgesellschaftliche Öffnung sowie das Verständnis von Mehrsprachigkeit als Ressource in den Bildungs- und Betreuungsinstitutionen.
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)

Titel der Maßnahme	Etablierung von Sozialarbeit in Kitas		
Nummer	H4_3.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Chancengleichheit und Teilhabe werden ab dem Kita-Alter gefördert, um Diskriminierung abzubauen.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Kindertagesstätten, die in Sozialräumen mit benachteiligenden Lebenslagen (u.a. mit hohem (mehr als 40%) Anteil an migrantischen Familien und Alleinerziehenden, niedrigem Sozialstatus, hoher Arbeitslosigkeit) liegen, erhalten jeweils eine S sozialarbeitende Fachkraft.</p> <p>Die Aufgaben von Kitasozialarbeit werden in Form einer Handlungsrichtlinie in 2024 durch die Verwaltung unter Einbeziehung der freien Träger der Kindertageseinrichtungen erarbeitet und sind bindend. Ab 2025 werden jährlich auf Antrag fünf Einrichtungen mit einer Stelle für Kitasozialarbeit ausgestattet.</p>		
Begründung	<p>Die Bedarfe von Familien mit und ohne Migrationshintergrund sind sehr vielfältig und häufig nicht durch die pädagogischen Fachkräfte bzw. durch die Leitenden zu leisten ohne dass die pädagogische Arbeit in den Gruppen reduziert wird. Kitasozialarbeit unterstützt beratend, begleitend und durch zum Beispiel Kollegiale Fachberatung im Kitaalltag sowie bei der Elternarbeit. Somit wird ein Beitrag zu gelingenden Bildungs- und Erwerbsbiographien geleistet und gesellschaftliche und politische Partizipation begünstigt.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	<p>Kinder in Kindertageseinrichtungen und deren Eltern Pädagogische Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen Mitarbeitende der LHP</p>		
Priorität	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="background-color: red; color: white; padding: 2px 5px;"><input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität</div> <div style="background-color: orange; color: white; padding: 2px 5px;"><input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität</div> <div style="background-color: blue; color: white; padding: 2px 5px;"><input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität</div> </div> <p>Die Maßnahme leistet aufgrund der Niedrigschwelligkeit und als Angebot vor Ort einen Beitrag zur Armutsbekämpfung. Somit werden gleichwertige Bildungschancen befördert und damit die gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation von armutsgefährdeten Kindern und Familien unterstützt.</p>		
Zuständigkeiten	GB2/FB23		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	GB3/FB38 Freie Träger der Kindertageseinrichtungen		

Finanzelle Auswirkungen	Budget pro Jahr 285.000€ (fünf Vollzeitstellen, S12 TVÖD, Mittelwert von Stufe 3-4: 57.000€)	
	unbefristete Gesamtlaufzeit	
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: GB2	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+++1(vollständig umgesetzt)	Fünf Kindertageseinrichtungen verfügen ab 2025 über eine Fachkraft der Sozialen Arbeit	2. Quartal 2025
++1	Beteiligung der Gremien und SVV Beschluss ist erfolgt	2. Quartal 2025
+1	Konzept für Kitasozialarbeit wurde unter Beteiligung der freien Träger bis Ende 2024 erarbeitet	4. Quartal 2024
0 (in der Umsetzung)	Gründung einer Projektgruppe für die Erarbeitung des Konzeptes für Kitasozialarbeit erfolgt im 2. Quartal 2024	2. Quartal 2024
-1	Interne Vorbereitung zur Gründung einer Projektgruppe wurde vorgenommen	1. Quartal 2024
--1	Anmeldung der notwendigen finanziellen Mittel für die fünf Stellen für Kitasozialarbeit konnte erfolgen	2. Quartal 2024
---1 (nicht umgesetzt)	Finanzielle Mittel für die fünf Stellen Kitasozialarbeit wurden im Haushalt 2025 abgewogen, priorisiert und berücksichtigt	3. Quartal 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die Maßnahme leistet einen elementaren Beitrag für die Bekämpfung von Armutslagen und hat das Potential, gesamtgesellschaftlich Chancengerechtigkeit und Partizipation zu erhöhen, indem niedrigschwellige Unterstützungsleistungen in Kindertageseinrichtungen verortet werden.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Die Effekte dieser Maßnahme sind als Vorbereitung für den Schuleintritt zu verstehen. Sie leistet also ebenfalls Beitrag im Bereich der Ziele, die für den Bereich Schule in diesem Konzept formuliert sind.		

Titel der Maßnahme	Qualifizierung von Fachkräften für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kindertagesstätten		
Nummer	H4_3.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Chancengleichheit und Teilhabe werden ab dem Kita-Alter gefördert, um Diskriminierung abzubauen.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Gemeinsam mit bereits vorhandenen Fachkräften in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften (u.a. OSZ, FH Potsdam) wird ein Curriculum entwickelt, dass die pädagogischen Fachkräfte in die Lage versetzt, die Bedarfe der Kinder zu erkennen, entsprechende unterstützende Maßnahmen abzuleiten und in der Zusammenarbeit mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten die förderlichen Grundlagen für die Entwicklung der Kinder zu gestalten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines modularen Fortbildungskonzeptes zur Fachkraft für Inklusions- und Integrationspädagogik für Kitas mit verschiedenen Bildungsträgern (Jugendamt federführend) • Qualifizierung der Integrationsfachkräfte (inkl. Jährlicher Auffrischungen und Anpassung der Vergütung für die zusätzliche Qualifikation und die zusätzlichen Aufgaben) • Multiplikationssystem aufbauen (Integrationsfachkräfte beraten und begleiten in ihren Einrichtungen, stellen neue Methoden vor, unterstützen die Entwicklung der Haltungen der pädagogischen Fachkräfte) • Etablierung eines Netzwerkes zum fachlichen Austausch qualifizierter Fachkräfte 		
Begründung	<p>Die vielfältigen Bedarfslagen der Kinder in den Kindertageseinrichtungen, oftmals ausgelöst u.a. durch Armut, niedrigem Sozialstatus oder alleinerziehenden Eltern, stellen die pädagogischen Fachkräfte vor multiple Herausforderungen. Um die Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit der Kinder zu fördern, bedarf es multiprofessioneller Team in den Kindertageseinrichtungen. Die Fachkraft für Inklusions- und Integrationspädagogik unterstützt die Elternzusammenarbeit, den Abbau von Diskriminierung und erweitert die interkulturellen und Diversity-Kompetenzen in den Einrichtungen.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Pädagogische Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen Eltern und ihre Kinder in Kita und Hort		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
	Mit dieser Qualifizierung wird ein aktiver Beitrag zur Schaffung von multiprofessionellen Teams in den Kindertageseinrichtungen geleistet. Somit erhalten die Kinder gleichwertige Chancen in der Bildung.		

Zuständigkeiten	GB2/FB23	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Bildungsträger Träger der Kitas Fachberatung durch externe Beteiligte / interne Kitaberatung	
Finanzelle Auswirkungen	Budget pro Jahr 15.000 Euro für 5 Jahre Gesamtlaufzeit Nach drei Jahren externe Evaluation der Maßnahme 5.000 Euro Externe Moderation der Projektgruppe in 2024 für 3.000 Euro Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel aus FB 23 Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: FB23	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+++1 (vollständig umgesetzt)	15 Fachkräfte nehmen an der Qualifizierung teil und werden ab 1.1.2026 in ihren Einrichtungen wirksam	2025
++1	Die Ausbildung beginnt 2025 und dauert max. zehn Monate	1. Quartal 2025
+1	Das Curriculum ist entstanden, eine Bildungseinrichtung wird mit der Umsetzung betraut, die interessierten Teilnehmende sind identifiziert.	4. Quartal 2024
0 (in der Umsetzung)	Projektgruppe für die Erarbeitung eines Curriculums hat sich im 1. Quartal 2024 gefunden	1. Quartal 2024
-1	Anerkennung der Qualifizierung durch das MBS	2. Quartal 2024
--1 (nicht umgesetzt)	Finanziellen Mittel werden im Haushalt 2025 eingeplant, abgewogen und priorisiert	3. Quartal 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die Maßnahme leistet einen elementaren Beitrag zum Abbau von Diskriminierung und Stigmatisierung und hat das Potential, gesamtgesellschaftliche Vorurteile abzubauen und Bildungsgerechtigkeit zu erhöhen, indem die qualifizierten Fachkräfte die Bedarfe der Kinder frühzeitig erkennen und proaktiv unterstützen.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Die Effekte dieser Maßnahme sind als Vorbereitung für den Schuleintritt zu verstehen. Sie leistet also ebenfalls Beitrag im Bereich der Ziele, die für den Bereich Schule in diesem Konzept formuliert sind.		

Titel der Maßnahme	Safer Space in Bibliotheken für Menschen mit Rassismuserfahrungen		
Nummer	H4_4.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 2. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. 3. In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar. 		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung <input checked="" type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Angestrebt wird eine Kooperation zwischen der Stadt- und Landesbibliothek, der Beauftragten für Migration und Integration und migrantischen Organisationen in Potsdam. Dies kann in verschiedenen Formaten stattfinden, beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Themeninsel im Februar unter dem Motto des BLACK HISTORY MONTHs, um auf seine Bedeutung besonders für die Schwarzen Communities und von Rassismus betroffenen Menschen, aufmerksam zu machen • Formate in den Wochen gegen Rassismus im März • Formate in den interkulturellen Wochen im September • Realisierung von Anschaffungswünschen, die von den migrantischen Communities zusammengetragen werden 		
Begründung	Die Repräsentation von migrantisierten und von Rassismus betroffenen Menschen in Bildungsräumen (wie der Bibliothek) sowie sichere Lern- und Bildungsorte spielen im Handlungsfeld BILDUNG eine zentrale Rolle.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Bibliotheken Menschen mit Rassismuserfahrungen Potsdamer Stadtgesellschaft		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	FB 27, 904		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Migrantenselbstorganisationen in Potsdam		



Maßnahmenkatalog Integrationskonzept 2024-2028

Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr		Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle:		
	Anmeldung für den Haushalt erforderlich?	<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung			Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Etablierung weiterer Formate		fortlaufend
	Durchführung einer ersten Veranstaltung		Bis Dezember 2024
0 (in der Umsetzung)	Erarbeitung konkreter Vorhaben		Bis Juli 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Aufakttreffen für die Planung (904)		Quartal 1 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)			
Sichtbarkeit von Migration und Thematisierung von Rassismus führen zu Empowerment und mehr Partizipation sowie langfristig zu einer sicheren Gesellschaft für alle Menschen.			
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)			



Titel der Maßnahme	Kooperation zwischen MSO und dem Potsdam Museum		
Nummer	H4_4.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	4. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 5. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. 6. In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung <input checked="" type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Angestrebt wird eine Kooperation zwischen dem Potsdam Museum, der Beauftragten für Migration und Integration und migrantischen Organisationen in Potsdam. Dies kann in verschiedenen Formaten stattfinden, beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> • Kooperation zu Formaten im Ausstellungsprogramm des Potsdam-Museums • Kooperation mit dem Migrantenbeirat zur jährlichen Ausstellung HeimArt während der Interkulturellen Wochen 		
Begründung	Die Repräsentation von migrantisierten und von Rassismus betroffenen Menschen in Bildungsräumen (wie dem Potsdam Museum) sowie sichere Lern- und Bildungsorte spielen im Handlungsfeld BILDUNG eine zentrale Rolle. Migration prägt Potsdam als Stadt und wird daher bereits im Potsdam Museum thematisiert. Menschen mit Migrationshintergrund sollen als Zielgruppe für das Potsdam Museum erschlossen werden, das Potsdam Museum soll ein Ort für ALLE sein.		
Zielgruppe/ Beteiligte	Potsdam Museum Menschen mit Rassismuserfahrungen Potsdamer Stadtgesellschaft		
Priorität (Bitte ankreuzen.)	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Bereich 241 Potsdam Museum, 904		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Migrantenselbstorganisationen in Potsdam		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:		



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

Titel der Maßnahme	Empowerment-Zentrum		
Nummer	H4_4.3		
Zuordnung zu folgendem Ziel	<p>7. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert.</p> <p>8. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer.</p> <p>9. In Bildungsräumen wird Diversity mehr repräsentiert und sichtbar.</p>		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung <input checked="" type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Angestrebt wird, das in Potsdam ein Empowerment-Zentrum entsteht. Zu diesem Zweck soll mit verschiedenen Beteiligte beraten werden, welche Schritte dazu notwendig sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo konnte das Zentrum entstehen? • Welche Mittel sind dafür notwendig und welche Fördermittel gibt es? • Wie kann die Landeshauptstadt Potsdam dabei unterstützen? <p>Diese Frage werden im Austausch zwischen MSO und der Verwaltungsspitze besprochen.</p>		
Begründung	<p>Der Bedarf nach einem selbstorganisierten Ort für</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empowerment-Arbeit, • Anti-Rassismus-Arbeit, • Beratung und Unterstützung <p>Wir von Migrantenselbstorganisationen immer wieder thematisiert.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	<p>Migrantenselbstorganisationen Migrantische Communities Beauftragte für Migration und Integration Verwaltungsspitze der LHP</p>		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
Zuständigkeiten	904 lädt ein, Teilnahme GB2, GB3, OBM		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Migrantenselbstorganisationen in Potsdam		



Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr		Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle:		
	Anmeldung für den Haushalt erforderlich?	<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung			Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Nachhalten erster Absprachen für eine mögliche Kooperation		Bis Juni 2025
0 (in der Umsetzung)	Aufaktttreffen findet statt (904, GB2, GB3, OBM)		Bis Dezember 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Aufaktttreffen wird einberufen		Bis Oktober 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)			
Sichtbarkeit von Migration und Thematisierung von Rassismus führen zu Empowerment und mehr Partizipation sowie langfristig zu einer sicheren Gesellschaft für alle Menschen. Selbstorganisierte Räume fördern diese Prozesse.			
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)			

Titel der Maßnahme	Förderung der Integrationsarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit
Nummer	H4_5.1
Zuordnung zu folgendem Ziel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empowerment und Anti-Rassismus werden in Bildungsräumen thematisiert. 2. Bildungsräume werden für Menschen mit Rassismuserfahrungen sicherer. 3. Förderung der individuellen und gruppenbezogenen sozialen Integration
Zuordnung Handlungsfeld	
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung	
Maßnahme	<p>Die Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit (Kinder- und Jugendklubs) entwickeln und bauen Angebote in der integrationsspezifischen Kinder- und Jugendarbeit aus – in den folgenden Handlungsfeldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Soziale Teilhabe und soziale Integration (z.B. gruppenintegrierende, interkulturelle Angebote, Erschließung des sozialen und regionalen Raumes, Freizeitangebote) ○ Demokratieförderung und Prävention von Fremdenfeindlichkeit ○ Bildung (z.B. Nachhilfe, Sprachkurse, soziokulturelle Bildung) ○ Diversität in der Personalentwicklung: Beschäftigung, Einbindung von Jugendlichen/ (jungen) Erwachsenen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung – Entwicklung von Berufsperspektiven
Begründung	<p>Die Angebote der Kinder- und Jugendklubs in der LH Potsdam werden in hohem Maße durch junge Menschen mit Migrationshintergrund als wichtigen Ort der Freizeitgestaltung und für nonformale Bildung genutzt. Der Anteil reicht von 30% bis 70%. Die Klubs erfüllen damit eine zentrale außerschulische Integrationsfunktion. Eine integrative Kinder- und Jugendarbeit bedarf spezifischer und gezielter Angebote, die nicht allein im Rahmen der offenen Angebote umgesetzt werden können, zum Beispiel integrierende Gruppenangebote, Bildungsangebote oder die Einbindung junger Menschen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung.</p>
Zielgruppe/ Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ○ Zielgruppe: junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und deren Sorgeberechtigte ○ Beteiligte: Netzwerk- und Kooperationspartner der Kinder- und Jugendklubs (z.B. Freizeit-einrichtungen, Schulsozialarbeit, Migrantenselbsthilfeorganisationen, Beratungsstellen)

Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität	
	Die Förderung junger Menschen im Integrationsbereich sowie die Prävention von Fremdenfeindlichkeit wird in den kommenden Jahren entscheidend für gelingende Sozialisationsprozesse junger Menschen und die Entwicklung der LHP als offene, interkulturelle Stadt sein.	
Zuständigkeiten	FB 23 / AG Strategie, Bildung und Jugendhilfe	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen		
Finanzelle Auswirkungen	Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: FB23 - 2301 <u>Integrationspezifisches Sach-, Personal- und Honorarkostenbudget:</u> 2025: 60.000 Euro 2026: 60.000 Euro 2027: 60.000 Euro 2028: 60.000 Euro	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Budget wird von 90% der Kinder- und Jugendklubs genutzt	Bis Dezember 2025
0 (in der Umsetzung)	Das Budget wird von 66% aller Kinder- und Jugendklubs genutzt.	Januar 2025
-1 (nicht umgesetzt)	HH Anmeldung erfolgt	März 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die Maßnahme fördert durch die inhaltliche Säule „Demokratie und Prävention von Fremdenfeindlichkeit“ und die integrativ ausgerichteten Angebote für junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund antirassistische Werte und Haltungen. Die offene Kinder- und Jugendarbeit ist grundlegend partizipativ und auf die Förderung von gesellschaftlicher Diversität ausgerichtet.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Titel der Maßnahme	Förderung der Integrationsarbeit in den Familienzentren		
Nummer	H4_5.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Förderung der individuellen und gruppenbezogenen Integration		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowermen <input type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Die Familienzentren bauen ihre Angebote zur Umsetzung integrationspezifischer Themen aus. Der Einsatz erfolgt in den folgenden Handlungsfeldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Soziale Teilhabe und soziale Integration (z.B. gruppenintegrierende, interkulturelle Angebote, Erschließung des sozialen und regionalen Raumes, Freizeitangebote) ○ Beratung und Lotsenfunktion zu fachspezifischen Beratungsstellen ○ Sprachförderung (formale und nonformale Angebote, Nutzung von Sprachförderprogrammen) ○ migrationssensible, präventive Familienbildung ○ Diversität in der Personalentwicklung: Beschäftigung, Einbindung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung – Entwicklung von Berufsperspektiv ○ Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen 		
Begründung	<p>Die Angebote der Familienzentren in der LH Potsdam werden in hohem Maße durch Menschen mit Migrationshintergrund als wichtigen Ort des Austausches, für Beratung und den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse sowie für die Freizeitgestaltung und für nonformale Bildung genutzt. Der Anteil reicht von 30% bis 90%. Die Familienzentren erfüllen damit eine zentrale Integrationsfunktion. Diese Arbeit bedarf spezifischer und gezielter Angebote, und damit die Unterstützung weiterer Akteure, zum Beispiel für Sprachbildung, Bildungsangebote durch Menschen mit interkultureller Kompetenz und ggf. auch Dolmetschende sowie die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ○ Zielgruppe: Familien (Kinder, Jugendliche, Eltern) mit und ohne Migrationshintergrund ○ Beteiligte: Netzwerk Familienzentren und deren Kooperationspartner im Sozialraum (z.B. Freizeiteinrichtungen, Schulsozialarbeit, Migrantenselbsthilfeorganisationen, Beratungsstellen) 		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität

	Die Förderung der Familien beim Ankommen in Potsdam und deren Integration sowie die Prävention von Fremdenfeindlichkeit wird in den kommenden Jahren entscheidend für gelingende Sozialisationsprozesse junger Menschen und die Entwicklung der LHP als offene, interkulturelle Stadt sein.	
Zuständigkeiten	FB 23 / AG Strategie, Bildung und Jugendhilfe	
Anzustrebende unterstützende Kooperationen		
Finanzelle Auswirkungen	Finanzierungsquelle: Haushaltsmittel Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2025 durch: FB23 <u>Integrationspezifisches Sach-, Personal- und Honorarkostenbudget:</u> 2025: 30.000 Euro 2026: 30.000 Euro 2027: 30.000 Euro 2028: 30.000 Euro	
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Das Budget wird von allen Familienzentren genutzt und ist ausgelastet.	Ende 2025
0 (in der Umsetzung)	Das Budget wird von der Mehrheit der Familienzentren genutzt und wird ausgelastet.	Ende 2025
-1 (nicht umgesetzt)	Das Budget wurde nicht voll ausgeschöpft.	Ende 2025
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die Maßnahme fördert durch das Handlungsfeld soziale Integration und Teilhabe die Entwicklung antirassistischer Werte und Haltungen im Quartier. Mit der Einbindung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in die Angebotsgestaltung der Familienzentren wird ein partizipativer Ansatz verfolgt.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

Handlungsfeld 5: Vielfältige Stadtgesellschaft

Oberziel:

Querschnittsziele Antirassismus/Gender/Partizipation

Unterziele und Maßnahmen:

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

- Steuerungsgruppe Integration
- Integrationsmonitoring

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

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

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

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

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

- Integrationsbudget verfestigen

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

- Monitoring der ABH

Titel der Maßnahme	Steuerungsgruppe Integration		
Nummer	Q_1.1		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.		
Zuordnung Handlungsfeld (Bitte auswählen.)			
<input checked="" type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input checked="" type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Fortführung der Sitzungen der Steuerungsgruppe Integration		
Begründung	<p>Die Steuerungsgruppe besteht aus Fachbereichsleitenden, Fraktionen und einschlägigen NGO-Vertretungen und überwacht die Umsetzung der Maßnahmen des Integrationskonzeptes. Geplant ist eine stetige Überwachung der Umsetzung durch die Fachbereiche und kontinuierliche Evaluation. Daraus ergibt sich eine Steuerungsmöglichkeit durch das Gremium, das in der Federführung der Beauftragten für Migration und Integration liegt.</p> <p>Entscheidende Steuerungselemente sind die Haushalts- bzw. Produktplanung, Verankerung der Integrationsziele in der Stadtentwicklungsplanung, Sozialplanung, Bildungsplanung. Da die Ziele und Handlungsfelder ressortübergreifend wirken, gibt es umfangreiche Schnittstellen, die einer übergreifenden Koordination und Gesamtsteuerung bedürfen.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Verwaltung (bisher: 2301, 32, 39, 53, 99, ggf. ausweitbar) Politik NGOs		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
	Um Steuerung zu gewährleisten		
Zuständigkeiten	Einladung erfolgt durch 904		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Ggf. externe Moderation		
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:		

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

Titel der Maßnahme	Integrationsmonitoring		
Nummer	Q_1.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Der Erfolg von Maßnahmen der Integrationspolitik wird gemessen und der Prozess der Umsetzung gesteuert.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input checked="" type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Durchführung des Monitorings (alle 3 Jahre) • Veröffentlichung der Ergebnisse • Überprüfung des Indikatorensets • Ggf. Anpassung des Indikatorensets 		
Begründung	<p>Unsere Stadt hat sich zum Ziel gesetzt, Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe zu betrachten. Die Herausforderung, Integration kontinuierlich voranzutreiben, liegt sowohl in der Verantwortung der Stadtpolitik, der Verwaltung als auch der Stadtgesellschaft. Damit ein erfolgreicher Integrationsprozess nicht vom Zufall abhängt, muss der Erfolg oder auch Misserfolg kommunaler Integrationspolitik feststellbar, nachvollziehbar und bewertbar sein. Das Integrationsmonitoring mit seinen Indikatoren dient als objektive Entscheidungsgrundlage für die Unterstützung eines erfolgreichen kommunalen Integrationsprozesses.</p> <p>Das Monitoring soll qualifiziert abbilden können, wie sich die Zugänge von migrierten Personen zu bestimmten gesellschaftlichen Sphären gestalten, wie real sich Chancengleichheit tatsächlich darstellt und wo migrantisierte Personen von Diskriminierung betroffen sind. Es lässt sich darüber dann ebenfalls abbilden, an welchen Stellen struktureller und institutioneller Rassismus noch besonders tiefgreifend ist und wo Handlungsbedarf besteht. Perspektivisch greifen dann das Monitoring, die Evaluation des Konzeptes und seiner Maßnahmen sowie die Steuerung der Umsetzung zyklisch ineinander.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Verwaltung und Politik, interessierte Öffentlichkeit		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität <input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität <input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität		
	Um Steuerung zu gewährleisten		
Zuständigkeiten	904, 553 Bereich Statistik und Wahlen		
Anzustrebende			



unterstützende Kooperationen	<i>u.a. Orientierung an Empfehlungen der KGSt</i>	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Veröffentlichung des Monitoringberichtes	2025
0 (in der Umsetzung)	Durchführung des Monitorings (Datenanalyse)	2025
-1 (nicht umgesetzt)	Überarbeitung des Indikatorensets	2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Messung der Zielerreichung aller integrationspolitischen Ziele		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

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



Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr		Gesamtlaufzeit	
	Finanzierungsquelle:		Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	
			durch:	
Kriterien der Umsetzung				Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Die Einbeziehung von 904 oder anderen beratenden Beteiligten findet kontinuierlich statt.			fortlaufend
0 (in der Umsetzung)	In der Steuerungsgruppe Integration wird der Punkt regelmäßig aufgerufen.			fortlaufend
-1 (nicht umgesetzt)	Es findet keine Einbeziehung von 904 oder anderen beratenden Beteiligten statt.			Ab Beschluss
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)				
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)				

Titel der Maßnahme	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung		
Nummer	Q_2.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Migration, Integration und Anti-Rassismus werden als Querschnittsthemen in allen Produkten der LHP verankert. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird abgestrebt.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input checked="" type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input checked="" type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Aus der Steuerungsgruppe heraus wird eine AG gebildet, die sich mit der interkulturellen Öffnung der Verwaltung beschäftigt.		
Begründung	<p>Eine interkulturelle Öffnung zielt darauf ab, die Verwaltung und die ihr angrenzenden Regeldienste für den Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren, Barrieren abzubauen, Zugänge zu erleichtern und die Kommunikation zu verbessern.</p> <p>Dieser Prozess bedarf einer guten Planung und der Ausstattung mit Ressourcen (Fachkräfte, Beratung, finanzielle Mittel, Zeit).</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	Alle Bereiche der Stadtverwaltung		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Steuerungsgruppe Integration, 904		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Externe Begleitung Alle relevanten Verwaltungseinheiten		
Finanzelle Auswirkungen	Muss noch recherchiert werden 3 Jahre Gesamtlaufzeit Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja: HH 2027 durch: GB9		

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Durchführung des Prozesses (bis 2030)	Ab September 2028
+1	Planung des Prozesses mit Prozessbegleitung	Bis August 2028
	Ausschreibung der erforderlichen Leistungen	Bis Dezember 2027
0 (in der Umsetzung)	Anmeldung, Abwägung und Priorisierung des Prozesses im Haushalt	Bis Dezember 2026
-1	Planung des Vorgehens, Beschreibung des Prozesses (inkl. Begleitung)	Bis August 2026
--1 (nicht umgesetzt)	Gründung der AG	Bis Dezember 2025
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Die Maßnahme zielt darauf ab, nachhaltig Zugänge zu erleichtern, Teilhabe zu realisieren, Selbstbestimmung zu stärken und somit struktureller Diskriminierung und den Ausschluss durch Strukturen und Verwaltungshandeln entgegenzuwirken.		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		

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

Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
++1 (vollständig umgesetzt)	Aufnahme der Arbeit	Quartal 1 2026
+1	Besetzung	Quartal 4 2025
0 (in der Umsetzung)	Ausschreibung	Quartal 3 2025
-1	Bewilligung	Quartal 1 2025
--1 (nicht umgesetzt)	In HH-Aufstellungsverfahren 2025 abwägen und priorisieren	Sommer 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
<p>Diese Maßnahme zahlt auf folgende Ziele ein. Es geht im Kern um die Verfügbarkeit und Aufbereitung von Informationen für verschiedene Zielgruppen.</p> <p>2.4 Geflüchtete sollen in Potsdam dezentral wohnen und untergebracht werden.</p> <p>2.5 Die Beratungsangebote müssen den multiplen Bedarfslagen der Zielgruppen gerecht werden und in ausreichender Quantität zur Verfügung stehen.</p> <p>2.6 Die Rahmenbedingungen für den internationalen Wissenschaftsstandort werden gestärkt.</p> <p>3.1 Die Selbstbestimmung von migrierten Personen in Arbeitsmarktintegrationsprozessen wird gefördert. Die Behörden der LHP sind dabei Dienstleisterinnen. Sie erleichtern die Zugänge zum Arbeitsmarkt und steigert die Effizienz ihres Handelns.</p> <p>3.3 Arbeitsmarktintegration wird in der Beratungsarbeit als ganzheitlicher Prozess (Vorbereitung, Begleitung, Nachbereitung) verschiedener Beteiligten verstanden und kultursensibel gestaltet.</p> <p>3.4 Die Kontakte zu Arbeitgebende und Betrieben werden ausgebaut und für Bewerbende zugänglich gemacht.</p> <p>4.1 Die Bildungsangebote im Bereich Spracherwerb müssen Bedarfe und Angebote passgenau zusammenbringen. Bildungschancen werden für besonders marginalisierte Gruppen erhöht.</p>		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		
Verweis auf Maßnahme_H3_2.5 Koordinierung des Koordinierungskreis Arbeitsmarktintegration und Q_3.2 mehrsprachige Formulare bereitstellen.		



Titel der Maßnahme	Mehrsprachige Formulare zur Verfügung stellen		
Nummer	Q_3.2		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die LHP gewährleistet für migrierte Personen zielgruppenspezifische Kommunikation und eine barrierefreie Ansprache. Mit dem Ausbau mehrsprachiger Kommunikationskanäle soll mehr Teilhabe ermöglicht werden.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung			<input checked="" type="checkbox"/> Arbeit
<input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Empowerment			<input checked="" type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft
<input checked="" type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	Gängige Antragsformulare und Informationen sollen mehrsprachig zur Verfügung stehen. Für die Umsetzung dieses Vorhabens braucht eine Koordinierungsstelle.		
Begründung	Potsdam ist eine Stadt mit sehr internationaler Bevölkerung. Aus verschiedensten Gründen migrieren Menschen aus aller Welt nach Potsdam. Viele migrierte Personen, besonders geflüchtete Menschen, sind von Verwaltungshandeln abhängig. Daher sollen ihnen die Prozesse möglichst transparent dargestellt werden. Mehrsprachige Formulare leisten einen Beitrag zu Autonomie und Selbstwirksamkeit in diesen Prozessen. Ziel ist die Befähigung der Zielgruppe, Anträge stellen zu können und die Prozesse gut zu verstehen. Außerdem wird angestrebt, dass die Effizienz von Antragsverfahren gesteigert wird, wenn Anträge richtig und vollständig eingereicht werden. Damit werden auch die Beratungsstrukturen entlastet.		
Zielgruppe/Beteiligte	Menschen, die keine oder geringe Deutsch-Kenntnisse haben. Verwaltung		
Priorität	<input type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	Zu schaffende Stelle bei FB39 (siehe Maßnahmen H3_2.5 und Q2)		
Anzustrebende unterstützende Kooperationen	Alle einschlägigen Verwaltungseinheiten mit Publikumskontakt		
Finanzielle Auswirkungen	In Maßnahmen H3_2.5 und Q2 enthalten Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH durch:		

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

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



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

Titel der Maßnahme	Monitoring der Ausländerbehörde		
Nummer	Q_5		
Zuordnung zu folgendem Ziel	Die LHP stellt mit den Regeldiensten und dem Integrationskonzept einen Rahmen für gute Integrationsbedingungen zur Verfügung und realisiert damit die bestmögliche Bleibeperspektive für alle migrierten Personen. Dies wirkt diskriminierenden Strukturen entgegen und fördert die Teilhabe der Zugewanderten.		
Zuordnung Handlungsfeld			
<input type="checkbox"/> Vielfalt in der Verwaltung <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> Bildung und Empowerment <input checked="" type="checkbox"/> Vielfältige Stadtgesellschaft <input type="checkbox"/> Wohnen und Unterbringung			
Maßnahme	<p>Die Ausländerbehörde und ihre Entscheidungspraxis werden einem Monitoring unterzogen. Das Vorgehen für das Monitoring wird gemeinsam mit der AG ABH (Bündnis Potsdam!Bekannt Farbe) abgestimmt.</p> <p>In der Ausländerbehörde wird im Einzelfall regelmäßig geprüft, wie für Antragstellende der bestmögliche Aufenthaltstitel realisiert und die sicherste Bleibeperspektive hergestellt werden können. Hierzu werden Entscheidungsspielräume maximal im Sinne der Antragsstellenden ausgenutzt.</p> <p>Damit bedingen der sichere Aufenthalt und die besten Rahmenbedingungen für Integrationsleistungen sich gegenseitig positiv.</p> <p>Dieser Prozess wird einem Monitoring unterzogen.</p>		
Begründung	<p>Alle im Integrationskonzept zu beschließenden Maßnahmen dienen dazu, die Menschen in bestmögliche Bleibeperspektiven zu bringen und in Potsdam zu halten, als Arbeitskräfte und als Teil der Gesellschaft. Die Vielfalt der Stadtgesellschaft hat in Potsdam einen hohen Stellenwert.</p> <p>Die ABH hat hierbei eine entscheidende Rolle. Die AG ABH hat in den letzten Jahren einen Change-Prozess angestoßen und begleitet. Mit dem Einholen von Rechtsgutachten, der Frage nach handlungslenkenden Weisungen, einem Leitbildprozess in der ABH wurde eine gute Zusammenarbeit zwischen der ABH und zivilgesellschaftlichen Beteiligten realisiert. Seit 2022 kann man durchaus von einem neuen Selbstverständnis der ABH Potsdam sprechen und positive Effekte in der alltäglichen Praxis der Behörde erkennen. Die positiven Auswirkungen merkt nun die Klientel der ABH. Die Verbesserung der Dienstleistungen (Qualität der Entscheidungen und der Umgang mit den Menschen, Strukturen und Arbeitsprozesse) müssen aber stetig entwickelt werden.</p>		
Zielgruppe/ Beteiligte	ABH, die Klientel der ABH		
Priorität	<input checked="" type="checkbox"/> 1 = höchste Priorität	<input type="checkbox"/> 2 = hohe Priorität	<input type="checkbox"/> 3 = mittlere Priorität
Zuständigkeiten	904, FB32		



Anzustrebende unterstützende Kooperationen	AG ABH Bündnis Potsdam!Bekannt Farbe	
Finanzelle Auswirkungen	Ggf. Budget pro Jahr	Gesamtlaufzeit
	Finanzierungsquelle: Anmeldung für den Haushalt erforderlich? <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja: HH	durch:
Kriterien der Umsetzung		Zeitschiene
+1 (vollständig umgesetzt)	Umsetzung des Vorhabens	Bis Dezember 2026
	Zeitplan für die Umsetzung entwickeln	Bis März 2026
	Konkretes Vorhaben entwickeln, benennen von notwendigen (externen) Ressourcen (bspw. Eine Agentur, die das Monitoring entwickeln und durchführen kann, evtl. Gutachten dazu, ob das Konzept datenschutzkonform ist, Klärung der finanziellen Ressourcen für das Vorhaben, etc.)	Bis Juni 2025
0 (in der Umsetzung)	Diskussionsrunden zu dem Thema	Bis Dezember 2024
-1 (nicht umgesetzt)	Thematisierung in AG ABH (durch 904)	Bis Juni 2024
Beitrag zu Querschnittszielen (Antirassismus/Gender/Partizipation)		
Weitere Anmerkungen (z.B. Hinweise zu bereits bestehenden Zielen)		