

Gemeinsam stark für

**VIELFALT FAIRNESS  
CHANCENGLEICHHEIT**

**VIELFALT UND TEILHABE.  
INTEGRATIONSKONZEPT FÜR MARBURG  
2026 BIS 2028**



**MARBURG**  
Die Universitätsstadt

## IMPRESSUM

### **Herausgeber**

Magistrat der Universitätsstadt Marburg  
Fachdienst 16  
Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung  
Rathaus, Markt 1  
35037 Marburg

### **Redaktion und Prozesskoordination**

Fachdienst 16  
Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung  
Dr. Christine Amend-Wegmann  
Team vom WIR-Vielfaltszentrum

### **Wissenschaftliche Begleitung**

Dr. Asmaa Soliman

### **Kontakt**

Fachdienst 16  
Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung  
Rathaus, Markt 1  
35037 Marburg  
E-Mail: [wir-vielfaltszentrum@marburg-stadt.de](mailto:wir-vielfaltszentrum@marburg-stadt.de)

Marburg, April 2026

# Inhalt

<b>I. Einleitung</b> .....	1
<b>II. Methodische Vorgehensweise</b> .....	3
<b>III. Handlungsfelder</b> .....	4
<b>1. Handlungsfeld Willkommenskultur</b> .....	4
1.1. Wo stehen wir im Handlungsfeld „Willkommenskultur“? .....	4
Darauf bauen wir auf .....	4
Gespräche mit Fachakteur*innen und Perspektive der Migrant*innen aus den World Cafés .....	4
Bestandsaufnahme Willkommenskultur (Auswahl) .....	6
1.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Willkommenskultur	7
1.2.1. Empfehlungen der Fachakteur*innen .....	7
1.2.2. Empfehlungen der Migrant*innen aus den World Cafés.....	8
1.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028 .....	8
<b>2. Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung</b> .	15
2.1 Wo stehen wir im Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung“? .....	16
Darauf bauen wir auf .....	16
Perspektiven der Migrant*innen aus den World Cafés.....	16
Gespräche mit den Fachakteur*innen .....	16
Bestandsaufnahme Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung (Auswahl) ...	17
2.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung .....	18
2.2.1. Empfehlungen der Fachakteur*innen .....	18
2.2.2. Empfehlungen der Migrant*innen aus den World Cafés.....	19
2.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028 .....	19
<b>3. Handlungsfeld Sprache und Bildung</b> .....	22
3.1. Wo stehen wir im Handlungsfeld „Sprache und Bildung“? .....	23
Darauf bauen wir auf .....	23
Gespräche mit Fachakteur*innen und Perspektive der Migrant*innen aus den World Cafés .....	23
Bestandsaufnahme Sprache und Bildung (Auswahl) .....	24
3.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Sprache und Bildung .....	25
3.2.1. Empfehlungen der Fachakteur*innen .....	25
3.2.2. Empfehlungen der Migrant*innen aus den World Cafés.....	25
3.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028 .....	25
<b>4. Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeit</b> .....	30
4.1. Wo stehen wir im Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeit“? .....	31
Darauf bauen wir auf .....	31
Perspektive der Migrant*innen aus den World Cafés .....	31

Gespräche mit Fachakteur*innen .....	32
Bestandsaufnahme Wirtschaft und Arbeit (Auswahl) .....	34
4.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeit .....	35
4.2.1. Empfehlungen der Fachakteur*innen .....	35
4.2.2. Empfehlungen der Migrant*innen aus den World Cafés .....	35
4.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028 .....	35
<b>5. Handlungsfeld Gesundheit und Bewegung .....</b>	<b>40</b>
5.1. Wo stehen wir im Handlungsfeld „Gesundheit und Bewegung“? .....	40
Darauf bauen wir auf .....	40
Gespräche mit Fachakteur*innen und Perspektive der Migrant*innen aus den World Cafés .....	40
Bestandsaufnahme Gesundheit und Bewegung (Auswahl) .....	41
5.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Gesundheit und Bewegung .....	42
5.2.1. Empfehlungen der Fachakteur*innen .....	42
5.2.2. Empfehlungen der Migrant*innen aus den World Cafés .....	43
5.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028 .....	43
<b>IV. Das sagen Kinder und Jugendliche .....</b>	<b>45</b>
<b>V. Zusammenfassung und Ausblick .....</b>	<b>48</b>

# I. Einleitung

Marburg ist eine weltoffene Stadt, deren Bevölkerung international und interkulturell zusammengesetzt ist. Hier leben rund 77.000 Einwohner\*innen (Stand 15.05.2025) und weit mehr als 13.000 Marburger\*innen sind Ausländer\*innen (Stand 04.07.2025). Es sind über 146 verschiedene Nationen vertreten, mehr als ein Viertel der Einwohner\*innen Marburgs hat eine Migrationsgeschichte.

Als Sonderstatusstadt nimmt die Universitätsstadt Marburg etwa ein Drittel der im Landkreis Marburg-Biedenkopf zugewiesenen Asylsuchenden auf. Übertragene Kreisaufgaben sind darüber hinaus unter anderem die öffentliche Jugendhilfe, der öffentliche Personennahverkehr, die Volkshochschule, die Schulträgerschaft und das Ausländerwesen.

Chancengerechtigkeit und gesellschaftliche Teilhabe für alle Menschen sowie die Gestaltung eines wertschätzenden Zusammenlebens in Vielfalt sind zentrale, gesellschaftspolitische Ziele, die in der Universitätsstadt Marburg seit vielen Jahren verfolgt werden.

2019 hat sich Marburg ein „Sozialpolitisches Leitbild“ gegeben, in dem diese Haltung ausdrücklich festgehalten wurde. Erklärtes Ziel ist es, eine soziale, gerechte und lebenswerte „Stadt für Alle“ zu werden. Betont wird, dass in Marburg nicht nur die Verschiedenheit von Menschen und Kulturen respektiert wird, sondern dass diese Vielfalt eine eindeutige Bereicherung des städtischen Lebens darstellt. Menschen sollen mit ihren individuellen Ressourcen anerkannt und wertgeschätzt werden. Nicht zuletzt sollen alle die gleichen Teilhabechancen haben. In ihren sozialpolitischen Entscheidungen möchte die Universitätsstadt Marburg die Diversität von Lebenslagen und Lebensentwürfen berücksichtigen und dafür sorgen, dass jede\*r die Unterstützung erhält, die er\*sie braucht.

In Marburg wird bereits viel getan und daher müssen sozialpolitische Maßnahmen, auch diejenigen, die migrationsbezogene Integration ermöglichen bzw. begünstigen sollen, stetig bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.

Haltung und politischer Wille sind wichtige Voraussetzungen, um eine Stadt für Alle zu gestalten, aber die Lebensrealität ist gerade für Menschen mit Migrationsgeschichte, insbesondere wenn diese vermeintlich sichtbar ist und damit Zuschreibungen verbunden sind, leider auch in der Universitätsstadt Marburg häufig eine andere.

In verschiedensten Lebenslagen stoßen Menschen mit Migrationsgeschichte auf Hürden, die eine Teilhabe erschweren. Im Sinne der Chancengerechtigkeit und Teilhabe für Alle gilt es diese Hürden abzubauen.

Dies sind auch Ziele, die Ende März 2023 im Hessischen Integrations- und Teilhabegesetz verankert wurden.

Bereits 2014 hatte das Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales die Einrichtung sogenannter WIR-Koordinationskräfte in hessischen Kommunen gefördert, die ab 2021 als WIR-Vielfaltszentren agieren. Auch in der Verwaltung der Universitätsstadt Marburg werden seither vom WIR-Vielfaltszentrum Integrationsansätze entwickelt und konkrete Projekte und Maßnahmen umgesetzt. Beispielhaft seien hier die Interkulturelle Öffnung der

Verwaltung, die Förderung von Ehrenamtsstrukturen insbesondere von migrantischen Vereinen und die Entwicklung und Einführung des „Gütesiegels Interkulturelle Vielfalt LEBEN“, ein Instrument für den Arbeitsmarkt, genannt. In den zugehörigen Zielvereinbarungen für das WIR-Vielfaltszentrum wurde verabredet, dass ein Integrationskonzept für die Universitätsstadt Marburg erarbeitet wird. Dafür hat sich der Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, dem das WIR-Vielfaltszentrum organisatorisch zugeordnet ist, gemeinsam mit vielen anderen Akteur\*innen aus Stadtverwaltung und Zivilgesellschaft im Sommer 2024 auf den Weg gemacht.

Die Maßnahmen im Konzept sollten sich selbstverständlich an der Lebensrealität der Menschen orientieren und messen lassen. Deshalb wurden von Beginn an verschiedene Beteiligungsverfahren genutzt, um die Erfahrungen, Perspektiven und Handlungsempfehlungen von Fachkräften (in Fokusgruppen) und insbesondere von Migrant\*innen selbst kennenlernen und aufnehmen zu können. Zunächst wurden die für gelingende Integration **wichtigsten Handlungsfelder identifiziert** und im Anschluss daran die zahlreichen, bereits vorhandenen Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern erfasst, gebündelt und strukturiert. Diese fünf Handlungsfelder sind:

- **Willkommenskultur**
- **Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung**
- **Sprache und Bildung**
- **Wirtschaft und Arbeit**
- **Gesundheit und Bewegung**

Danach wurden auf dieser Basis **Beteiligungsformate** entwickelt und durchgeführt. Dabei wurde der Fachdienst wissenschaftlich begleitet. Beteiligt wurden insbesondere sogenannte Fokusgruppen, an denen **Expert\*innen, Freie Träger, städtische Fachdienste** und durchgängig **Vertreter\*innen des Ausländerbeirates** der Universitätsstadt Marburg mitgearbeitet haben. Daneben gab es ein Format, das sich ausschließlich an Menschen mit Migrationsgeschichte und eines, das sich an Kinder und Jugendliche richtete.

**Auf Basis der Ergebnisse dieser Beteiligungsformate** wurden in enger Abstimmung mit den jeweils relevanten Akteur\*innen in den Handlungsfeldern **konkrete Maßnahmen** erarbeitet, die die Stadtverwaltung Marburg im Zeitraum von **2026 bis 2028 umsetzen** wird. Voraussetzung für die Aufnahme von Maßnahmen ins Integrationskonzept waren dabei sowohl die kommunale Zuständigkeit für diese Maßnahmen als auch deren realistische Umsetzbarkeit.

## II. Methodische Vorgehensweise

Zur fundierten Erfassung von Perspektiven auf Teilhabe und Vielfalt in Marburg wurde ein partizipativer Ansatz gewählt, der qualitative und quantitative Methoden kombinierte.

Zivilgesellschaftliche Fachkräfte, Verwaltungsmitarbeitende, Menschen mit Migrationsgeschichte als Expert\*innen ihrer Lebensrealität, Mitglieder des Ausländerbeirats sowie Kinder und Jugendliche über das Kinder- und Jugendparlament (KiJuPa) wurden in diesem Prozess aktiv eingebunden. Außerdem wurde die Steuerungsgruppe „Kooperative Sozialplanung“ einbezogen. Die Konzeptentwicklung wurde vom Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg geleitet und erfolgte in Zusammenarbeit mit Dr. Asmaa Soliman als wissenschaftliche Begleitung.

Eine **Bestandsaufnahme** sowie vielfältige Perspektiven aus Fokusgruppen und World Cafés bildeten zusammen mit einer ergänzenden quantitativen Umfrage die Grundlage für konkrete Maßnahmenvorschläge.

Die **qualitative Datenerhebung** setzte auf drei Hauptformate:

- **Fokusgruppen-Interviews:** Zwischen Juni und Dezember 2024 nahmen 53 Fachkräfte aus Verwaltung, kooperierenden Behörden und Freien Trägern, Ehrenamtliche sowie Mitglieder des Ausländerbeirats an moderierten Fokusgruppen teil, um kollektive Erfahrungen und Handlungsempfehlungen zu erfassen.
- **World Cafés:** Bei einem informellen Treffen im Oktober 2025 tauschten sich 52 Personen mit Migrationsgeschichte über Teilhabe, Diskriminierung und Integrationsbedarfe aus.
- **KiJuPa-Beteiligung:** Eine mehrteilige Vielfaltsreihe (Mai bis Juni 2025) erfasste die Perspektiven von Kindern und Jugendlichen bezüglich Zugehörigkeit, Vielfalt und Ausgrenzung.

Die Auswertung der Fokusgruppen und World Cafés erfolgte mittels thematischer Kodierung, um wiederkehrende Themen, insbesondere „Hürden“ und „Handlungsempfehlungen“, zu identifizieren. Die Ergebnisse der KiJuPa-Reihe wurden interpretiert, um kindliche Perspektiven auf Zugehörigkeit und kulturelle Vielfalt zu erfassen. Eine offene Befragung vertiefte die Ergebnisse, erschloss neue Gruppen und identifizierte zusätzliche Themen. Quantitative Daten wurden mittels deskriptiver Statistik analysiert, ergänzt durch eine qualitative Auswertung der offenen Antworten.

Diese Ergebnisse waren die Grundlage für konkrete Maßnahmenvorschläge, die fortlaufend mit Akteur\*innen und Gremien wie der „Lenkungsgruppe Migration, Integration und Ausländerbehörde“ abgestimmt wurden. Dieser partizipative Prozess sicherte praxisnahe Ergebnisse für integrationspolitische Entscheidungen. Der daraus resultierende Bericht gliedert sich nach den fünf Handlungsfeldern. Die Ergebnisse der Fokusgruppen und der World Cafés bilden das qualitative Fundament und werden durch die quantitative Umfrage ergänzt.

Die Ergebnisse der KiJuPa-Beteiligung werden etwas anders dargestellt, da für die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen eine andere Methodik gewählt wurde.

Die Gespräche waren bewusst niedrigschwellig und flexibel gestaltet und wurden maßgeblich von der Interaktion, der emotionalen Situation sowie den nonverbalen Ausdrucksformen der Teilnehmenden geprägt.

### **III. Handlungsfelder**

#### **1. Handlungsfeld Willkommenskultur**

Eine gelebte Willkommenskultur ist der Grundstein für ein gelingendes Zusammenleben in einer vielfältigen Stadtgesellschaft. Sie beschreibt die Haltung einer Gesellschaft, in der Offenheit, Respekt, Vorurteilsbewusstsein und ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt im Zentrum stehen. Dadurch können sich (neu) Zugewanderte willkommen, akzeptiert und wertgeschätzt fühlen – nicht als passive Empfänger\*innen von Integration, sondern als aktive Mitgestaltende des kommunalen Miteinanders. Eine gut entwickelte Willkommenskultur erkennt die individuellen Ressourcen aller Menschen an, fördert ihre Entwicklungsmöglichkeiten und stärkt den sozialen Zusammenhalt. Davon abgeleitet setzt sich die Universitätsstadt Marburg im Handlungsfeld Willkommenskultur folgende **sechs zentrale Ziele**:

- 1. Information, Sensibilisierung und Aufklärung der Stadtgesellschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Sexismus**
- 2. Verbesserung der Beratung und Erleichterung des Informationszugangs für (neu) Zugewanderte**
- 3. Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen Leben**
- 4. Entwicklung einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung**
- 5. Förderung und Anerkennung des freiwilligen Engagements**
- 6. Gezielte Vernetzung relevanter Akteur\*innen und Initiativen**

##### **1.1. Wo stehen wir im Handlungsfeld „Willkommenskultur“?**

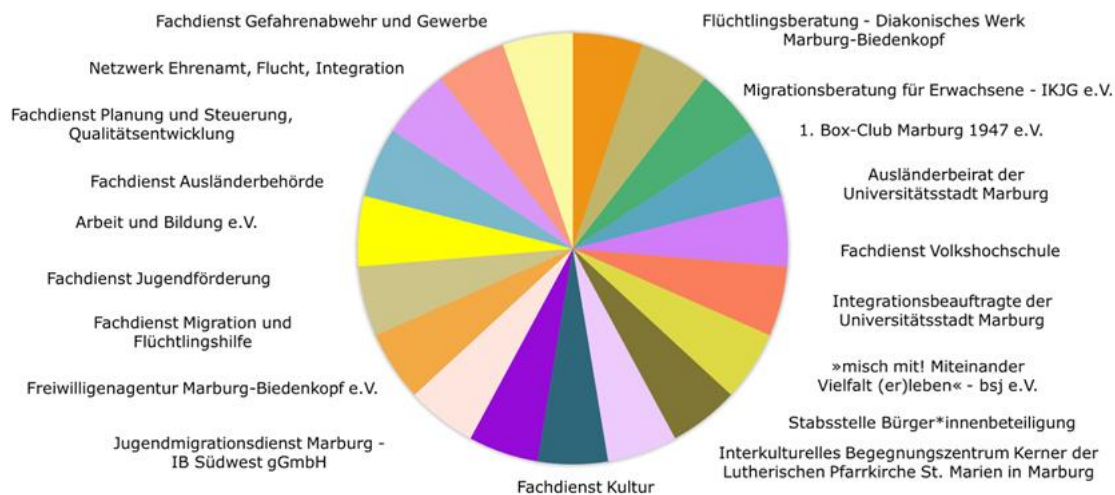
###### **Darauf bauen wir auf**

Marburg verfügt über ein stabiles Fundament an etablierten Maßnahmen und Strukturen im Bereich Willkommenskultur, welches seit Jahren durch eine enge Zusammenarbeit zwischen der Stadtverwaltung Marburg und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen getragen wird.

###### **Gespräche mit Fachakteur\*innen und Perspektive der Migrant\*innen aus den World Cafés**

Die Perspektiven aus Fachpraxis und migrantischer Lebensrealität bestätigen, dass in Marburg bereits vielfältige Ansätze und Strukturen bestehen, die eine gelingende Willkommenskultur fördern. An der Fokusgruppe haben folgende Institutionen teilgenommen:

## FACHAKTEUR\*INNEN HANDLUNGSFELD WILLKOMMENSKULTUR



In der Fokusgruppe wurde hervorgehoben, dass eine **bewusste Willkommenshaltung, soziale Anbindung und vielfältige Unterstützungsangebote** in Marburg deutlich spürbar sind. Angebote sind vor allem dann erfolgreich, wenn sie **niedrigschwellig** gestaltet, mit **persönlichen Begegnungen** verknüpft und an **Lebensrealitäten angepasst** sind. Eine echte Willkommenskultur geht jedoch über reine Angebote hinaus: Sie muss strukturelle Barrieren abbauen, kulturelle Vielfalt wertschätzen und Räume für Begegnung und Mitgestaltung schaffen.

Die Anerkennung funktionierender **sozialer Räume und Orte der Begegnung** ist ein zentrales Element. Für gelingende Integration und das Gefühl der Zugehörigkeit sind **Schulen, Universitäten, Stadtteilzentren und Arbeitsplätze** entscheidend. Ebenso werden strukturschaffende Räume für Partizipation, wie das Interkulturelle Begegnungszentrum Kerner oder das WIR-Vielfaltzentrum als besonders wirksam bewertet. Auch **kulturelle Offenheit** wird von beiden Seiten hervorgehoben: Die Wahrnehmung eines respektvollen Miteinanders von Menschen mit Migrationsgeschichte, wie z.B. im Umgang mit religiösen Praktiken wie dem Fasten im Ramadan.

Die **dezentrale Unterbringung von Geflüchteten** in verschiedenen Stadtteilen wird positiv bewertet. Marburg verzichtet bewusst auf übergroße Gemeinschaftsunterkünfte, was Konflikte reduziert und die Integration im Quartier fördert. Die Fokusgruppe hebt besonders die **starke Vernetzungsstruktur** der Gemeinwesenarbeit hervor. Durch koordinierte Willkommensinitiativen, in die städtische Akteur\*innen, Freie Träger und zivilgesellschaftliche Gruppen eingebunden sind, ist eine passgenaue Unterstützung möglich.

Die Fachakteur\*innen betonen außerdem die **Erfolge im Bereich politischer Partizipation**. Der **Ausländerbeirat Marburg** ist aktiv und rechtlich fest verankert. Im Unterschied zu vielen anderen Kommunen verfügt er über eine **eigene Geschäftsführung**, was seine Arbeitsfähigkeit stärkt. Er kooperiert wirksam mit den Behörden und fungiert, insbesondere durch sein **Rede- und Antragsrecht im Stadtparlament**, als **effektives Sprachrohr** für die Interessen der ausländischen Bevölkerung. Ein weiterer Erfolgspunkt ist das **ehrenamtliche Engagement** vieler Menschen mit und ohne

Migrationsgeschichte, die sich einzeln oder in Projekten, Vereinen bzw. Initiativen in verschiedenen Integrationsbereichen engagieren – ein Engagement, das für die soziale Integration von unschätzbarem Wert ist und nicht nur **bürgerschaftliche Mitwirkung**, sondern auch **Empowerment** ermöglicht. Die Migrant\*innen schildern ihre positiven Erfahrungen stärker aus individueller Perspektive. Sehr positiv hervorgehoben wird vor allem die **alltagspraktische Unterstützung durch ehrenamtliche Pat\*innen, Sprachmittler\*innen und begleitende Angebote** für Geflüchtete.

### **Bestandsaufnahme Willkommenskultur (Auswahl)**

Diese Maßnahmen wurden bereits realisiert bzw. werden seit Jahren erfolgreich umgesetzt:

<b>Ziel 1: Information, Sensibilisierung und Aufklärung der Stadtgesellschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Sexismus</b>
DEXT-Fachstelle für Demokratieförderung und phänomenübergreifende Extremismusprävention
Städtisches Handlungsprogramm „Für Dialog und Vielfalt – Gegen Rassismus, Ausgrenzung und Demokratiefeindlichkeit“
Zivilgesellschaftliches „Marburger Netzwerk für Demokratie und gegen Rechtsextremismus“
Koordinierung der Veranstaltungen im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus in Marburg
<b>Ziel 2: Verbesserung der Beratung und Erleichterung des Informationszugangs für (neu) Zugewanderte</b>
Gebündelte Informationen über die städtische Homepage
Maribel (Marburg informiert Babys Eltern): kultursensibles Willkommenheißen für Eltern Neugeborener (in verschiedenen Sprachen)
Allgemeine Beratung und Rechtsberatung für Geflüchtete im Portal Mauerstraße
<b>Ziel 3: Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen Leben</b>
Tandemprojekt - Interkultureller Austausch und gegenseitiges Lernen zwischen einheimischen und neuzugewanderten Menschen (16-27 J.) (Internationaler Bund)
Theaterprojekt geflüchteter Frauen „Wege zum Mutmachen“
Einrichtung eines Ausländerbeirats mit Geschäftsstelle, sowie Antrags- und Rederechten
<b>Ziel 4: Entwicklung einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung</b>

Tag der kulturellen Vielfalt am Tag der Deutschen Einheit: Verbindung des Festaktes zur Deutschen Einheit mit interkulturellem Straßenfest
Jährlicher Empfang für ausländische Wissenschaftler*innen und Studierende
Feier für neu Eingebürgerte in der Universitätsstadt Marburg
<b>Ziel 5: Förderung und Anerkennung des freiwilligen Engagements</b>
Intensive Zusammenarbeit mit interkulturellen Vereinen, Initiativen und deren Beratung
<b>Ziel 6: Gezielte Vernetzung relevanter Akteur*innen und Initiativen</b>
Kreisweites Netzwerk Ehrenamt-Flucht-Integration – Austausch zwischen Haupt- und Ehrenamt

## 1.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Willkommenskultur

### 1.2.1. Empfehlungen der Fachakteur\*innen

Für eine gelingende Willkommenskultur gaben die Fachakteur\*innen Handlungsempfehlungen, die aus unterschiedlichen Gründen (Zuständigkeit, Machbarkeit u.a.) nur zum Teil in Maßnahmen dieses Konzeptes münden konnten. Insbesondere in Hinblick auf zwei Empfehlungen –

**Wohnraumschaffung** und Verbesserung der **Mobilität und Infrastruktur** im ländlichen Raum – unternimmt die Universitätsstadt seit längerem erhebliche Anstrengungen, um diese Ziele zu erreichen. Dies wird auch in den kommenden Jahren so bleiben. Deshalb konnte im Rahmen dieses Konzeptes auf entsprechende neue Maßnahmen verzichtet werden.

**Nicht berücksichtigt** werden konnten:

- **Wohnraum schaffen**
- Stärkung von **Mobilität und Infrastruktur** in ländlicheren Stadtteilen
- **Langfristige** Betreuungskonzepte und **einheitliches politisches Handeln, um Vertrauen aufzubauen**
- **Eine belastbare Datengrundlage**
- **Stärkung psychosozialer Unterstützungsstrukturen**, insbesondere für Geflüchtete

**Berücksichtigt** wurden diese Empfehlungen:

- **Stärkung kultureller Sensibilität** in Verwaltung und Gesellschaft
- **Abbau sprachlicher Hürden** durch mehrsprachige, leicht verständliche Informationen
- Erleichterung des Zugangs zu **niedrigschwelliger Sprachförderung**
- Verbesserte **Informationsarbeit und Willkommenskommunikation** durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Einbindung von Multiplikator\*innen
- **Einbindung** der Fachexpert\*innen in eigener Sache durch „**partizipative Formate**“

- Verstetigung von Projekten **durch kontinuierliche Finanzierung**
- **Förderung interkultureller Begegnungen**
- **Erhöhung der Anerkennung und Sichtbarkeit kultureller Vielfalt** im öffentlichen Raum

### 1.2.2. Empfehlungen der Migrant\*innen aus den World Cafés

Während sich die Fachakteur\*innen vor allem auf die strukturelle und systemische Ebene konzentrieren, beziehen sich die Teilnehmenden der World Cafés mit ihren Handlungsempfehlungen auf eher alltagspraktische und erfahrungsbasierte Ebenen aus individueller Perspektive. Diese Empfehlungen konnten in den nachfolgenden Maßnahmen aufgenommen werden.

- Ermöglichung von **persönlichen Netzwerken** und **informellen Treffpunkten**
- Schaffung **von Kontakt- und Begegnungsmöglichkeiten**
- Förderung von **niedrigschwelligen Zugängen zu Informationen**
- **alltagspraktische Unterstützung** durch ehrenamtliche Pat\*innen, Sprachmittler\*innen und begleitende Angebote
- **Erhalt alltagsnaher „Begrüßungsstrukturen“** für Neuzugewanderte
- Förderung eines **sensiblen und respektvollen Umganges**
- Erhöhung der **Repräsentanz** von Menschen mit Migrationsgeschichte **in politischen und institutionellen Entscheidungsprozessen**

### 1.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028

Basierend auf den Handlungsempfehlungen der Fokusgruppe und der migrantischen Perspektive hat die Universitätsstadt Marburg gemeinsam mit zuständigen Fachdiensten und zivilgesellschaftlichen Trägern konkrete Maßnahmen formuliert. Dabei wurde gezielt darauf geachtet sowohl bestehende Herausforderungen anzugehen als auch gute Praxisbeispiele zu verstetigen und neue Impulse aus den Beteiligungsformaten aufzugreifen.

#### **Ziel 1: Information, Sensibilisierung und Aufklärung der Stadtgesellschaft sowie Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Sexismus**

<b>Maßnahme 1.1</b>	<b>Veröffentlichung der Checkliste „erfolgreich rassismuskritisch veranstalten“</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung der Perspektive von Rassismusbetroffenen bei der Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen</li> <li>• Aufklärung und Sensibilisierung für rassismuskritisches Denken und Handeln</li> <li>• Abbau von Diskriminierung</li> </ul>
Zielgruppen	Mitarbeitende der Stadtverwaltung, Freie Träger
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der entsprechend konzipierten Veranstaltungen</li> <li>• Qualität/Gestaltung der Veranstaltungen</li> </ul>
Messinstrumente	Evaluations- und Feedbackbögen

Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, Büro für Integration des Landkreises Marburg-Biedenkopf
Schnittstellen zu anderen Bereichen, Kooperationen	Fachdienst Organisation, Kommunikation, alle Fachdienste der Stadtverwaltung, die Veranstaltungen durchführen, Veranstaltungsmanagement, Freie Träger
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	1.000 € jährlich (FD 16)

<b>Maßnahme 1.2</b>	<b>Austausch, Empowerment und Begegnung für Frauen mit Migrationsgeschichte</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerb von Schlüsselkompetenzen der Teilnehmenden für zivilgesellschaftliches Engagement und politische Teilhabe</li> <li>• Förderung von vielfältigen Räumen für Austausch und Begegnung, die Dialog fördern und Vorurteile abbauen</li> <li>• Nachhaltige Einbindung von Frauen in zivilgesellschaftlichen Gremien, Ehrenämtern und politischen Kontexten</li> </ul>
Zielgruppen	Alle Frauen in Marburg, insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationsgeschichte</li> <li>• Anzahl durchgeführte Veranstaltungen</li> <li>• Anzahl Projekte, die von Frauen mit Migrationsgeschichte bearbeitet/angestoßen wurden</li> <li>• Anzahl Frauen, die für Kommunalwahl oder Ausländerbeirat kandidieren</li> <li>• Anzahl Frauen mit Migrationsgeschichte, die in Vereinen/Ehrenamt aktiv geworden sind</li> <li>• Anzahl Frauen mit Migrationsgeschichte, die weiterhin in der Zukunftswerkstatt (s. Maßnahme 3.1. EU-Charta) aktiv sind</li> </ul>
Messinstrumente	Eigene Statistik
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Migrantische und konfessionelle Vereine, Frauenvereine, Ausländerbeirat Marburg, Fachdienst Migration und Flüchtlingshilfe, Fachdienst Kommunikation - Team Bürger*innenbeteiligung, Demokratie- und Engagementförderung, Freie Träger, Philipps-Universität Marburg, zivilgesellschaftliche Akteur*innen
Umsetzung	2026-2028
Ressourcen	Bestand (enthalten im 4. Aktionsplan Umsetzung EU-Charta, FD 16)

<b>Maßnahme 1.3</b>	<b>Kultursensible Weiterentwicklung der Angebote zur Selbstbehauptung für Mädchen* und Frauen*</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Zugänglichkeit der Angebote für Mädchen* und Frauen* mit Migrationsgeschichte</li> <li>• Stärkung von Mädchen* und Frauen* mit Migrationsgeschichte in ihren Kompetenzen, sich zu behaupten</li> </ul>
Zielgruppen	Mädchen* und Frauen* mit Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept für Bewerbung/Ansprache der Zielgruppe und dafür notwendiges Material ist erstellt</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Kooperationen oder Veranstaltungen, um Angebote in der Zielgruppe bekannt zu machen</li> <li>• Anzahl der Teilnehmerinnen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>
Messinstrumente	Eigene Statistik
Verantwortlichkeit	Die Wildkatzen e.V.
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	ab 2027
Ressourcen	Bestand (im institutionellen, jährlichen Zuschuss enthalten, FD 16)

<b>Maßnahme 1.4</b>	<b>Kultursensible Weiterentwicklung der Beratung bei sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Zugänglichkeit des Beratungsangebotes für Frauen und Mädchen mit Migrationsgeschichte</li> <li>• Stärkung von Frauen und Mädchen mit Migrationsgeschichte, erfahrene sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend zu verbalisieren und zu verarbeiten</li> <li>• Vermehrte Nutzung des Beratungsangebots zu sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend durch Frauen und Mädchen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>
Zielgruppen	Frauen und Mädchen mit Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept für Bewerbung/Ansprache der Zielgruppen und dafür notwendiges Material liegt vor</li> <li>• Kooperationen oder Veranstaltungen, um Angebote in der Zielgruppe bekannt zu machen</li> <li>• Anzahl der Teilnehmerinnen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>
Messinstrumente	Eigene Statistik
Verantwortlichkeit	Wildwasser Marburg e.V.
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand (im institutionellen, jährlichen Zuschuss enthalten, FD 16)

## **Ziel 2: Verbesserung der Beratung und Erleichterung des Informationszugangs für (neu) Zugewanderte**

<b>Maßnahme 1.5</b>	<b>Analyse der Nutzbarkeit der Integreat-App des Landkreises Marburg-Biedenkopf und inhaltliche Aktualisierung (regelmäßig und systematisch) aller Handlungsfelder</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Zugänglichkeit der Integreat-App</li> <li>• Steigerung der Benutzer*innenfreundlichkeit</li> <li>• Verbesserung der Informationsvermittlung und Nutzung der Angebote</li> </ul>
Zielgruppen	Freiwillige, Neuzugewanderte, Verwaltungen, Freie Träger, Beratungsstellen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Besuche</li> <li>• Häufigkeit der Nutzung</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntheit der App</li> </ul>
Messinstrumente	Umfrage unter den Nutzer*innen
Verantwortlichkeit	Büro für Integration des Landkreises Marburg-Biedenkopf
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, Verwaltungen, Freie Träger, Institutionen, Vereine, Universität Hildesheim
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	500 € jährlich (Öffentlichkeitsarbeit im Stadtgebiet, FD 16)

<b>1.6</b>	<b>Verstetigung der Arbeit des Internationalen Bundes Marburg über einen Leistungsvertrag</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellung der Finanzierung</li> <li>• Förderung der Nachhaltigkeit</li> <li>• Förderung des Spracherwerbes und der Integration (vor allem in Ausbildung) von jungen Menschen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>
Zielgruppen	Junge Marburger Menschen mit Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Beratungen</li> <li>• Anzahl der Teilnehmenden an Projekten</li> <li>• Anzahl der durchgeführten Aktivitäten</li> <li>• Anzahl der Vermittlungen in Integrationsmaßnahmen</li> </ul>
Messinstrumente	Teilnahmelisten, Feedbackbögen, Sachberichte
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, Internationaler Bund Südwest gGmbH für Bildung und soziale Dienste
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Jugendberufshilfe, Fachbereich Soziales und Wohnen, Fachdienst Migration und Flüchtlingshilfe der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	8.000 € jährlich

<b>Maßnahme 1.7</b>	<b>Durchführung von kultursensibleren Solarberatungen in migrantischen Communities</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung der städtischen Energie- und Solarberatung um die o. a. Zielgruppe</li> <li>• Sensibilisierung von Menschen mit Migrationsgeschichte für Klimaschutz und den Einsatz erneuerbarer Energien</li> <li>• Wissensvermittlung zu Möglichkeiten der Energiewende im eigenen Haushalt bzw. Umfeld</li> <li>• Sensibilisierung der ehrenamtlichen Solarberater*innen sowie der hauptamtlichen Energieberater*innen der Stadt Marburg für Bedarfe und Bedürfnisse migrantischer Menschen</li> </ul>
Zielgruppen	Menschen mit Migrationsgeschichte; migrantische Vereine in Marburg, ehrenamtliche Solarberater*innen, hauptamtliche Energieberater*innen der Stadt Marburg
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der durchgeführten Solarberatungen</li> <li>• Anzahl der Installationen von / Förderungen für private Solarmodule</li> </ul>

Messinstrumente	Eigene Statistik (Förderanträge, Teilnahmelisten)
Verantwortlichkeit	Fachdienst Umwelt, Klima- und Naturschutz, Fairer Handel, Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Migrantische Vereine; Engagierte mit Migrationsgeschichte s. Maßnahme 6.1. im 4. Aktionsplan EU-Charta
Umsetzung	2026-2028
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 1.8</b>	<b>Durchführung einer jährlichen Informationsveranstaltung für migrantische Vereine zur Vorstellung von vorhandenen Angeboten</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbau vorhandener Zugangsbarrieren zu Angeboten</li> <li>• Bekanntheitsgrad der Angebote verbessern</li> <li>• Stärkung der Wissenskompetenz der Zielgruppe</li> </ul>
Zielgruppen	Menschen mit Migrationsgeschichte in Marburg
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte an der Veranstaltung</li> <li>• Zahl der behandelten Themen</li> <li>• Zahl der vorgestellten Angebote</li> </ul>
Messinstrumente	Teilnahmelisten; eigene Statistik
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Ausländerbeirat der Universitätsstadt Marburg, migrantische Vereine, Freie Träger
Umsetzung	2026-2028
Ressourcen	2.500 € jährlich

<b>Maßnahme 1.9</b>	<b>Erstellung eines Konzepts zur Erreichbarkeit von Menschen mit Migrationsgeschichte bei der Bewerbung vorhandener Angebote</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntheitsgrad der Angebote verbessern</li> <li>• Stärkung der Wissenskompetenz der Zielgruppe</li> <li>• Abbau vorhandener Zugangsbarrieren zu den Angeboten</li> <li>• Teilhabe ermöglichen</li> </ul>
Zielgruppen	Menschen mit Migrationsgeschichte in Marburg, Freie Träger
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl von Menschen mit Migrationsgeschichte, die Wissen über die vorhandenen Angebote haben</li> <li>• Anzahl von Menschen mit Migrationsgeschichte, die vorhandene Angebote nutzen</li> <li>• Anzahl der Beratungen / Begleitungen durch Freie Träger</li> </ul>
Messinstrumente	Statistik der Freien Träger*innen
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen	Ausländerbeirat der Universitätsstadt Marburg, migrantische Vereine, Freie Träger

Bereichen bzw. Kooperationen	
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

### **Ziel 3: Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen Leben**

<b>Maßnahme 1.10</b>	<b>Verstetigung der Arbeit des Interkulturellen Begegnungszentrums Kerner über einen Leistungsvertrag</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellung der Finanzierung</li> <li>• Förderung der Nachhaltigkeit</li> <li>• Stärkung / Sichtbarmachung des freiwilligen Engagements</li> </ul>
Zielgruppen	Vereine, migrantische Gruppen, freiwillig Engagierte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der durchgeführten Aktivitäten / Veranstaltungen</li> <li>• Anzahl der Vereine, die den Kerner nutzen</li> <li>• Häufigkeit der Nutzung des Kerners für Vereinsaktivitäten</li> </ul>
Messinstrumente	Teilnahmelisten, Feedbackbögen, Sachberichte
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, Interkulturelles Begegnungszentrum Kerner
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Freiwilligenagentur Marburg-Biedenkopf
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 1.11</b>	<b>Weiterentwicklung der Vernetzungstreffen der Künstler*innen mit Migrationsgeschichte unter Einbeziehung neuer Künstler*innenkreise</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Selbstwirksamkeit</li> <li>• Verbesserung der Zugänge zu Strukturen und externen Fördergeldern</li> <li>• Förderung des künstlerischen Austauschs</li> <li>• Erhöhung der künstlerischen Vielfalt</li> </ul>
Zielgruppen	Künstler*innen mit Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Netzwerktreffen</li> <li>• Anzahl Teilnehmende</li> <li>• Anzahl der Projektanträge von Künstler*innen, die an den Treffen teilgenommen haben</li> <li>• Anzahl der Projekte und Kooperationen, die aus dem Vernetzungstreffen entstehen</li> </ul>
Messinstrumente	Eigene Statistik
Verantwortlichkeit	Fachdienst Kultur der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung; Ausländerbeirat der Universitätsstadt Marburg, Kulturforum, Arbeitsgruppe (AG) Kunst
Umsetzung	Ab 2026
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 1.12</b>	<b>Übersetzung des Datenerfassungsbogens für Künstler*innen in verschiedene Sprachen</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbau von bürokratischen Hürden beim Engagement von Künstler*innen</li> <li>• Verbesserung des Zugangs zu kommunalen Dienstleistungen</li> <li>• Erhöhung der Verständlichkeit der Informationen</li> <li>• Sicherstellung der barrierefreien Kommunikation</li> <li>• Reduzierung von Missverständnissen</li> <li>• Förderung effizienter Abläufe</li> <li>• Schaffung von Vertrauen und Transparenz</li> </ul>
Zielgruppen	Künstler*innen aus dem Ausland, Künstler*innen mit Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der verwendeten Fremdsprachen</li> <li>• Anzahl der ausgefüllten Bögen</li> </ul>
Messinstrumente	Eigene Statistik
Verantwortlichkeit	Fachdienst Kultur der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, Fachdienst Finanzservice der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	Ab 2026
Ressourcen	Budget Fachdienst Kultur

<b>Maßnahme 1.13</b>	<b>Gewinnung ehrenamtlicher Solarberater*innen mit Migrationsgeschichte</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kultursensiblere Durchführung von ehrenamtlichen Energie- und Solarberatungen (Erst- bzw. Einstiegsberatungen; nach Qualifizierung durch Fachdienst Umwelt, Klima- und Naturschutz, Fairer Handel)</li> <li>• Verbesserte Erreichbarkeit von Menschen mit Migrationsgeschichte in Bezug auf die Themen Klimaschutz und erneuerbare Energien</li> <li>• Sensibilisierung von Menschen mit Migrationsgeschichte für Klimaschutz und den Einsatz erneuerbarer Energien</li> </ul>
Zielgruppen	Menschen mit Migrationsgeschichte, migrantische Vereine in Marburg
Indikatoren	Anzahl der ehrenamtlichen Solarberater*innen mit Migrationsgeschichte
Messinstrumente	Eigene Statistik
Verantwortlichkeit	Fachdienst Umwelt, Klima- und Naturschutz, Fairer Handel, Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Migrantische Vereine; migrantische Engagierte s. Maßnahme 6.1. im 4. Aktionsplan EU-Charta
Umsetzung	2026-2028
Ressourcen	Bestand (enthalten im 4. Aktionsplan Umsetzung EU-Charta, FD 16)

<b>Maßnahme 1.14</b>	<b>Neukonzipierung des Integrationswettbewerbes</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung und Wertschätzung des freiwilligen Engagements</li> <li>• Sichtbarmachung der Projekte im Bereich Integration</li> <li>• Förderung der Vielfalt und des Miteinanders</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung</li> </ul>
Zielgruppen	Menschen mit Migrationsgeschichte in Marburg, Freie Träger, Vereine, freiwillig Engagierte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der teilnehmenden Gruppen</li> <li>• Anzahl der eingereichten Projekte</li> <li>• Anzahl der neuen Projekte / Kooperationen, die aus dem Wettbewerb entstehen</li> </ul>
Messinstrumente	Statistik über die eingegangenen Bewerbungen, Feedback der Jury-Mitglieder, Feedback der Teilnehmenden
Verantwortlichkeit	Integrationsbeauftragte, Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg,
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Ausländerbeirat der Universitätsstadt Marburg, migrantische Vereine, Freie Träger, Schulen, Gemeinden
Umsetzung	Ab 2026
Ressourcen	4.000 € alle zwei Jahre

## 2. Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Interkulturelle Öffnung ist ein zentraler Baustein für eine inklusive und gerechte Gesellschaft. Sie zielt darauf ab, allen Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Aussehen oder ihrer kulturellen Prägung – gleiche Zugangschancen zu gewährleisten. Dies betrifft nicht nur den Arbeitsmarkt, soziale Dienste oder Bildungsangebote, sondern in besonderem Maße die Angebote und Dienstleistungen der Stadtverwaltung als zentrale Schnittstelle zwischen Einwohner\*innen und dem Staat.

Die Universitätsstadt Marburg zeichnet sich durch eine kulturelle und ethnische Vielfalt aus, in der Menschen aus über 140 Nationen gemeinsam leben. Trotz dieser gelebten Diversität sind Menschen mit Migrationsgeschichte nach wie vor in vielen gesellschaftlichen Bereichen unterrepräsentiert und haben nicht selten einen erschwerten Zugang zu Angeboten und Dienstleistungen.

Interkulturelle Öffnung zielt darauf ab, diese strukturellen, institutionellen und kommunikativen Barrieren abzubauen. Weitere Ziele sind Vielfalt als Ressource zu fördern und gleichberechtigte Teilhabe für alle zu ermöglichen.

Der Begriff „Vielfaltsorientierte Öffnung“ wird oft synonym verwendet und erweitert den Fokus auf alle Vielfaltsdimensionen, während es beim Begriff „interkulturell“ um die Dimension Herkunft geht.

Mit dem vorliegenden Integrationskonzept soll die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung weiter verbessert werden. Im Mittelpunkt stehen **drei zentrale Ziele**:

- 1. Förderung einer vielfaltsorientierten Personalentwicklung**
- 2. Sensibilisierung der Mitarbeitenden für vielfaltsorientierte Kommunikation, gegen Diskriminierung und gegen Rassismus**
- 3. Verbesserung des Zugangs zu städtischen Dienstleistungen**

## 2.1 Wo stehen wir im Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung“?

### Darauf bauen wir auf

Die Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung ist ein zentrales Element einer inklusiven, vielfältigkeitsorientierten Kommune. In beiden Beteiligungsformaten – der Fokusgruppe mit Fachakteur\*innen und dem World Café im Rahmen des Migrant\*innentreffens – wurden vielfältige Fortschritte und gelungene Beispiele für eine zunehmend diversitätsbewusste Verwaltung sichtbar.

### Perspektiven der Migrant\*innen aus den World Cafés

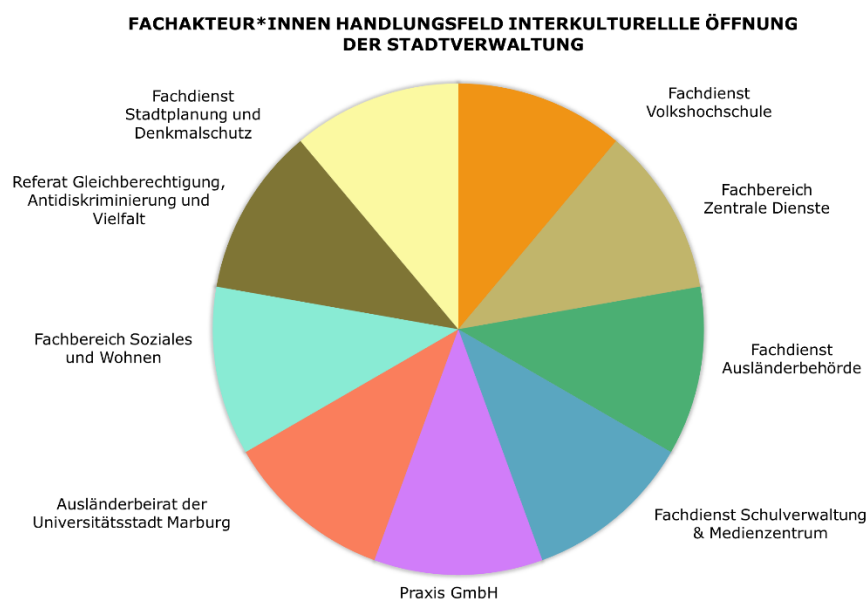
Die Migrant\*innen berichteten von Erfahrungen mit der Stadtverwaltung aus der Nutzer\*innenperspektive. Sie bestätigten die **zunehmende Diversität in Verwaltungsteams** als wichtiges Thema. Zudem wird die Einrichtung der **Servicestelle für Soziales** begrüßt, da sie Orientierung bietet und den Zugang zu Leistungen sowie Beratung erleichtert.

Teilnehmende lobten außerdem die freundliche **Haltung, Geduld und Hilfsbereitschaft vieler Mitarbeitenden**. Diese zwischenmenschliche Ebene wird als entscheidend für ein Gefühl von Willkommensein und Akzeptanz erlebt. Positiv erwähnt wurden auch die **Einfachheit und Effizienz bei der Terminvergabe** sowie die klare Kommunikation. Gerade für Menschen, die sprachliche oder bürokratische Hürden erleben, ist ein unkomplizierter Zugang zu Verwaltungsleistungen essenziell.

Zudem würdigten die Teilnehmenden die **Transparenz und Zugänglichkeit von Informationen**. Sie lobten unter anderem den regelmäßig erscheinenden städtischen Newsletter und die gut strukturierte Website der Stadt Marburg, die ihnen im Alltag Orientierung bieten.

### Gespräche mit den Fachakteur\*innen

In der Fokusgruppe mit Fachakteur\*innen wurde die Interkulturelle Öffnung strukturell und organisatorisch beleuchtet. Folgende Institutionen haben daran teilgenommen:



Die Fachakteur\*innen betonten eine deutlich spürbare **Öffnung und zunehmende interkulturelle Sensibilität** innerhalb der städtischen Verwaltung. Besonders hervorgehoben wurden die interkulturellen Schulungsangebote, die – insbesondere in stark nachgefragten Bereichen wie der Ausländerbehörde – erfolgreich zur Anwendung kommen.

Die **zunehmende Diversität innerhalb der Verwaltungsteams** wird als positiv bewertet: Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte, Mehrsprachigkeit oder kulturspezifischem Hintergrund übernehmen eine wichtige Vermittlungsrolle und fördern eine strukturell verankerte Diversitätsorientierung. Besonders **ihre Präsenz in Schlüsselpositionen** wirkt als Multiplikator\*in für verwaltungsinterne Öffnung und ermöglicht niedrigschwellige Kommunikation, wie sich etwa bei der Aufnahme ukrainischer Geflüchteter zeigte.

Der „**freundliche und menschlich zugewandte**“ Umgang in verschiedenen Verwaltungsstellen wurde positiv hervorgehoben. Die Fokusgruppen-Teilnehmenden berichten von **zunehmender Offenheit und Serviceorientierung**, die sich in einer verbesserten Erreichbarkeit, unkomplizierter Terminvergabe und einer insgesamt als „weniger bürokratisch“ erlebten Verwaltung zeigt. Weiterhin betonen sie den Erfolg kontinuierlicher, institutionalisierter **interkultureller Schulungen**, besonders in Behörden wie der Ausländerbehörde. Diese fördern die Bewusstseinsbildung und Handlungssicherheit der Mitarbeitenden.

Ein weiteres positives Beispiel ist die „**interkulturelle Mittagspause**“, ein intern etabliertes Austauschformat, das in entspannter Atmosphäre Raum für den Dialog über Vielfalt, kulturelle Prägungen und Perspektiven bietet. Dieses Format wurde als praxisnahes Beispiel gelebter Öffnung genannt, das neben Sensibilisierung auch teamübergreifende Kommunikation fördert.

### **Bestandsaufnahme Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung (Auswahl)**

Die nachfolgend ausgewählten Aktivitäten zeigen beispielhaft, welche Maßnahmen die Universitätsstadt Marburg im Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ bisher bereits umgesetzt hat.

<b>Ziel 1: Förderung einer vielfaltsorientierten Personalentwicklung</b>
Planung und Organisation von Betriebsbesichtigungen für Neuzugewanderte im Rahmen von „Open Voice“ mit dem Ziel, die berufliche Orientierung zu fördern.
<b>Ziel 2: Sensibilisierung der Mitarbeitenden für vielfaltsorientierte Kommunikation, Diskriminierung und Rassismus</b>
Konzipierung und Durchführung der Schulung von Auszubildenden des ersten Lehrjahres zum „Umgang mit kultureller Vielfalt in der Verwaltung“ (seit 2018)
Organisation von Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zum „Umgang mit kultureller Vielfalt in der Verwaltung“
Konzipierung und Durchführung der „Interkulturellen Mittagspause der Verwaltung“ vor der Personalversammlung (seit 2015)

Fachliche Beratung von Kolleg*innen zum Umgang mit Migrations- und Integrationsthemen durch den Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Organisation der Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
<b>Ziel 3: Verbesserung des Zugangs zu kommunalen Dienstleistungen</b>
Erstellung eines Leitfadens „Einfache Sprache in der Verwaltung“
Organisation von Schulungen der Mitarbeitenden zur „Einführung in die Einfache Sprache“ (fachdienstübergreifend und Teams)
Übertragung von über 50 Dokumenten (inklusive rechtsicherer Bescheide) im Bereich Soziale Leistungen in verständliche Sprache
Erstellung eines Pools von Dolmetschenden und einer Liste mit Dolmetscher*innen für die interne Verwendung

## 2.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

### 2.2.1. Empfehlungen der Fachakteur\*innen

Die Ergebnisse der Fokusgruppen-Interviews zeigen deutlich, dass die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung bereits in vielen Bereichen angestoßen wurde – jedoch weiterhin strukturelle Weiterentwicklung, Sensibilisierung und institutionelle Verankerung erforderlich sind.

Die folgenden Handlungsempfehlungen richten sich an die Organisation der Stadtverwaltung, an Führungskräfte, an das Verwaltungspersonal sowie an politische Entscheidungsträger\*innen. Aus unterschiedlichen Gründen (Zuständigkeit, Machbarkeit u.a.) konnten diese nur zum Teil in Maßnahmen dieses Konzeptes münden.

**Nicht berücksichtigt** wurden:

- **Abbau von Bürokratie und Vereinfachung von Verfahren** – insbesondere bei Einbürgerung, Visaverfahren und Anerkennung von Abschlüssen
- Gezielte Förderung **mehrsprachiger Teams**
- **Erhalt interner und externer Vernetzung**

**Berücksichtigt** werden konnten:

- **Stärkung struktureller Diversität und Personalentwicklung:** Auswahlprozesse kultursensibel und diskriminierungsfrei gestalten
- **Verbindliche Gestaltung** von interkulturellen Schulungen und Sensibilisierung
- Stärkung von **Mehrsprachigkeit und barrierearmer Kommunikation**
- Effektive **Informationsweitergabe innerhalb der Stadtverwaltung**

### 2.2.2. Empfehlungen der Migrant\*innen aus den World Cafés

Die Teilnehmenden formulierten zusätzlich praxisorientierte Vorschläge, die stark von konkreten Erfahrungen im Alltag geprägt sind. Aus unterschiedlichen Gründen (Zuständigkeit, Machbarkeit u.a.) konnten diese nur zum Teil in Maßnahmen dieses Konzeptes münden.

**Nicht berücksichtigt** werden konnten:

- **Verbesserung der Zugänge** durch die Kooperation zwischen Ausländerbehörde und Universität
- **Aufbau Runder Tische** zwischen Stadtverwaltung und migrantischen Communities

**Berücksichtigt** werden konnten:

- Förderung von **niederschweligen Zugängen zu Informationen** durch mehrsprachige Materialien
- **Erhöhung interkultureller Kompetenzen der Mitarbeitenden** durch Fortbildungen zu migrationsbedingten Lebensrealitäten und Herkunftskulturen

### 2.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028

Auf Basis der Ergebnisse wurden im Dialog mit Fachdiensten der Stadtverwaltung Marburg weitere, konkrete Maßnahmen entwickelt. Diese wurden dann unter Berücksichtigung von fachlicher Relevanz, kommunaler Zuständigkeit und Umsetzbarkeit priorisiert. Sie tragen zur Weiterentwicklung der Interkulturellen Öffnung bei und knüpfen unmittelbar an Bedarfe und Perspektiven aus der Beteiligung an.

#### Ziel 1: Förderung einer vielfaltsorientierten Personalentwicklung

Maßnahme 2.1	Ergänzung des Fragenkatalogs um Aspekte der interkulturellen Kompetenz für die Auswahl von Führungskräften
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung von interkulturellen Kompetenzen im Auswahlverfahren</li> <li>• Erhöhung der fachlichen Kenntnisse der Personalsachbearbeitung in Bezug auf interkulturelle Kompetenzen</li> <li>• Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte</li> </ul>
Zielgruppen	Personalsachbearbeitung
Indikatoren	Anwendung des Fragenkatalogs
Messinstrumente	Eigene Statistik
Verantwortlichkeit	Fachdienst Personal der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	ab 2027
Ressourcen	Bestand

## **Ziel 2: Sensibilisierung der Mitarbeitenden für vielfaltsorientierte Kommunikation, Diskriminierung und Rassismus**

<b>Maßnahme 2.2</b>	<b>Schulungen für Führungskräfte (Anti-Bias)</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für den Umgang mit kultureller Vielfalt in der Verwaltung</li> <li>• Stärkung des Zusammenhaltes und gegenseitiges Verständnis im Team</li> <li>• Positive Nutzung der mitgebrachten Potentiale von Kolleg*innen anderer Herkunft</li> <li>• Entwicklung und Stärkung der interkulturellen Kompetenzen</li> <li>• Verbesserung der Dienstleistungen der Stadt als Arbeitgeberin</li> <li>• Abbau von Diskriminierungen</li> </ul>
Zielgruppen	Führungskräfte der Stadtverwaltung
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Häufigkeit der Schulungen</li> <li>• Anzahl der angebotenen Schulungen in den Fachdiensten</li> </ul>
Messinstrumente	Feedbackbögen, Anmelde- und Teilnehmezahlen
Verantwortlichkeit	Fachdienst Personal der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	ab 2027
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 2.3</b>	<b>Einführung einer verpflichtenden Online-Schulung zum AGG für alle Mitarbeiter*innen</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung der Mitarbeitenden zur Prävention und zum Umgang mit Diskriminierungen</li> <li>• Unterstützung von betroffenen Personen</li> <li>• Förderung eines respektvollen und wertschätzenden Umgangs</li> <li>• Abbau von Diskriminierungen</li> </ul>
Zielgruppen	Alle Mitarbeitende der Stadtverwaltung
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Häufigkeit der Schulungen</li> </ul>
Messinstrumente	Anmelde- und Teilnehmezahlen
Verantwortlichkeit	Fachdienst Personal der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, Interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach HGIG
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 2.4</b>	<b>Nutzung der Plattform „Mein.Marburg“ für die Vermittlung von Informationen (z.B. interne Verwendung von Listen mit Dolmetscher*innen, Übersetzungsgeräten, etc.)</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations- und Wissensvermittlung über interkulturelle Themen</li> <li>• Stärkung der interkulturellen Kompetenzen</li> <li>• Verbesserung der Kommunikation mit den Bürger*innen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überwindung von Sprachhürden</li> <li>• Sensibilisierung für Vielfalt</li> <li>• Abbau von Vorurteilen</li> </ul>
Zielgruppen	Mitarbeitende der Stadtverwaltung
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl und Häufigkeit der Nutzung der Plattform</li> <li>• Feedbacks zu den Themen</li> </ul>
Messinstrumente	Umfragebögen
Verantwortlichkeit	Fachdienst Kommunikation
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, Fachdienst Organisation
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

### Ziel 3: Verbesserung des Zugangs zu städtischen Dienstleistungen

<b>Maßnahme 2.5</b>	<b>Anwendung des Leitfadens „Einfache Sprache in der Verwaltung“</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung des Zugangs zu kommunalen Dienstleistungen</li> <li>• Erhöhung der Verständlichkeit der Informationen</li> <li>• Sicherstellung der barrierefreien Kommunikation</li> <li>• Reduzierung von Missverständnissen</li> <li>• Förderung effizienter Abläufe</li> <li>• Schaffung von Vertrauen und Transparenz</li> </ul>
Zielgruppen	Mitarbeitende der Stadtverwaltung
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback der Mitarbeitenden</li> <li>• Qualität der Dokumente</li> </ul>
Messinstrumente	Umfragebögen
Verantwortlichkeit	Fachdienst Organisation der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, Fachdienst Personal der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	Fortlaufend
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 2.6</b>	<b>Platzierung von Inhalten aus der „Handreichung Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren – Verstehen-Reflektieren-Verändern“ in der Stadtverwaltung (Vermittlung der Inhalte auf „Mein.Marburg“, im Rahmen der interkulturellen Mittagspause)</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung eines rassismus- und diskriminierungskritischen Denkens und Handelns im Verwaltungsalltag</li> <li>• Stärkung der positiven Bedeutung von Vielfaltsorientierung in der beruflichen Praxis</li> <li>• Bereitstellung von notwendigen Informationen zum Thema</li> <li>• Schaffung von mehr Reflexionsräumen für strukturell privilegierten Menschen</li> </ul>
Zielgruppen	Mitarbeitende der Stadtverwaltung

Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Platzierungen</li> <li>• Anzahl der gesetzten Themen</li> <li>• Anzahl der erreichten Mitarbeitenden</li> </ul>
Messinstrumente	Protokolle, Feedbackbögen
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Verwaltung
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

### 3. Handlungsfeld Sprache und Bildung

Sprache und Bildung stellen zentrale Schlüsselressourcen für gesellschaftliche Teilhabe, Chancengerechtigkeit und soziale Mobilität dar. Sie beeinflussen maßgeblich die Möglichkeiten von Menschen, sich in unterschiedlichen Lebensbereichen zu orientieren, ihre Rechte wahrzunehmen, soziale Beziehungen aufzubauen und aktiv am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben teilzuhaben. Für Menschen mit Migrationsgeschichte kommt dem Zugang zu Bildungsangeboten sowie dem Erwerb und der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Sprachkenntnissen eine besonders hohe Bedeutung zu. Sprache ist sowohl Voraussetzung als auch Medium für Teilhabe – im Bildungssystem, im Kontakt mit Institutionen, im Arbeitsmarkt und im alltäglichen sozialen Miteinander.

Gleichzeitig ist das Handlungsfeld **Sprache und Bildung** durch eine hohe institutionelle Dichte, komplexe Zuständigkeiten und vielfältige Übergänge geprägt: von der frühkindlichen Bildung über Schule, berufliche Qualifizierung und Hochschule bis hin zur Erwachsenenbildung und informellen Lernorten. Gerade in diesem Handlungsfeld zeigen sich strukturelle Ungleichheiten besonders deutlich. Unterschiede im Zugang zu Informationen, in der Qualität und Passung von Angeboten, in der Anerkennung von Kompetenzen sowie in der Unterstützung von Familien und Einzelpersonen wirken sich unmittelbar auf Bildungsbiografien und Teilhabechancen aus. Sprache und Bildung sind damit nicht nur individuelle Ressourcen, sondern auch Ausdruck gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, institutioneller Strukturen und politischer Prioritätensetzungen.

Dementsprechend hat sich die Universitätsstadt Marburg im Handlungsfeld Bildung und Sprache folgende **fünf zentrale Ziele** gesetzt:

- 1. Erleichterung des Zugangs zu Bildungseinrichtungen und Angeboten des Spracherwerbs**
- 2. Weiterführung und Erhalt von Angeboten der vhs Marburg**
- 3. Engere Einbindung der Eltern mit Migrationsgeschichte in die Bildung und Erziehung ihrer Kinder**
- 4. Konzeptionelle Implementierung von migrationsbezogener Vielfalt in alle Bildungskontexte**

## 5. Vernetzung aller relevanten Akteur\*innen und Initiativen

### 3.1. Wo stehen wir im Handlungsfeld „Sprache und Bildung“?

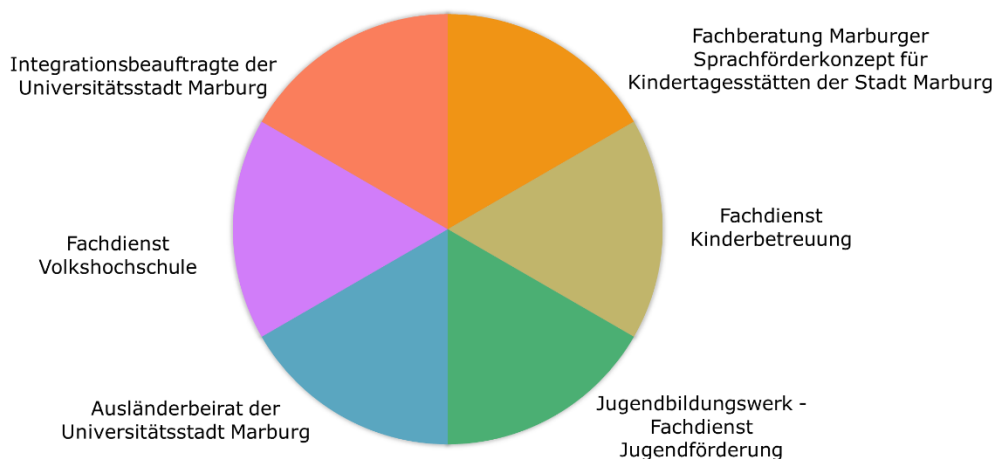
#### Darauf bauen wir auf

Auch im Handlungsfeld Sprache und Bildung bestehen bereits zahlreiche Angebote und Strukturen, die von verschiedensten Akteur\*innen aus Stadtverwaltung und Zivilgesellschaft gestaltet werden.

#### Gespräche mit Fachakteur\*innen und Perspektive der Migrant\*innen aus den World Cafés

Die institutionellen Fachakteur\*innen sowie die Teilnehmenden der World Cafés identifizierten mehrere positive Entwicklungen in diesem Handlungsfeld. An der Fokusgruppe mit Fachakteur\*innen haben folgende Institutionen teilgenommen:

#### FACHAKTEUR\*INNEN HANDLUNGSFELD SPRACHE UND BILDUNG



Beide Gruppen bestätigten, dass es in Marburg eine Reihe etablierter und hilfreicher **Angebote zur Förderung der deutschen Sprache gibt** – sei es im schulischen Bereich durch Intensivklassen und Vorlaufkurse oder durch Kurse an weiterführenden Bildungseinrichtungen wie etwa die Berufsschulen mit ihren InteA-Kursen (Integration und Abschluss) und das Studienkolleg. Hervorgehoben wurden **niedrigschwellige Bildungsangebote**, die ohne große formale Hürden und unabhängig von Herkunft oder Aufenthaltsstatus zugänglich sind. Der Marburg Pass wurde dabei mehrfach positiv genannt, da er vielen Menschen mit geringem Einkommen den Zugang zu Kursen, insbesondere an der Volkshochschule, ermöglicht. Die Fachakteur\*innen betonten darüber hinaus die bereits bestehende **strukturelle und institutionelle Verankerung von Inklusion und Willkommenskultur**. Migrationsgeschichte werde in der Ausgestaltung vieler Angebote nicht als Barriere, sondern als Teil der Vielfalt anerkannt. Ausdruck dieser offenen Haltung ist auch die **Nutzung digitaler Hilfsmittel** zur Sprachunterstützung, da sie im pädagogischen Alltag die Kommunikation mit Menschen, v.a. auch mit Eltern mit geringen Deutschkenntnissen, erleichtern. Hingewiesen wurde darüber hinaus auf die **Bedeutung von Begegnungsformaten**, die den sozialen Austausch und den

Spracherwerb durch persönliche Kontakte fördern. Freizeitangebote, gemeinsame Aktivitäten und kulturelle Veranstaltungen bieten wichtige Gelegenheiten für informelles Lernen und tragen zur gesellschaftlichen Integration bei. Ein weiteres zentrales Thema war die **gelungene Vernetzung und Kooperation** zwischen Kitas, Schulen, vhs, Freien Trägern und weiteren Einrichtungen. Diese wurden als funktionierend und lösungsorientiert beschrieben. Besonders **Projekte wie die Bildungspartnerschaften** zeigen, dass institutionelle Synergien gezielt genutzt werden können, um Übergänge zu erleichtern und Bildungsbiografien zu fördern.

Die Migrant\*innen empfanden die **Vielfalt der Anbietenden** im Bereich Sprache und Bildung als besonders wertvoll, da dies den individuellen Bedürfnissen der Lernenden besser gerecht wird. Insbesondere die **Nutzer\*innenorientierung** der Angebote und **Unterstützung im Bildungssystem** wurden hervorgehoben.

### **Bestandsaufnahme Sprache und Bildung (Auswahl)**

Die nachfolgend ausgewählten Aktivitäten zeigen beispielhaft, welche Maßnahmen die Universitätsstadt Marburg im Handlungsfeld „Sprache und Bildung“ bisher bereits umgesetzt hat:

<b>Ziel 1: Erleichterung des Zugangs zu Bildungseinrichtungen und Angeboten des Spracherwerbs</b>
Sprachförderkonzept in Kindertagesstätten
Muttersprachkurse vor allem für Kinder aus migrantischen Communities
<b>Ziel 2: Weiterführung und Erhalt von Angeboten der vhs Marburg</b>
Umfangreiches Sprachkursangebot für versch. Zielgruppen: vhs-Kurse, Alphabetisierungskurse, Integrationskurse, quartiersbezogene Deutsch-Kurse
Offene Lernwerkstatt
<b>Ziel 3: Einbindung der Eltern mit Migrationsgeschichte in die Bildung und Erziehung ihrer Kinder</b>
Projekt „Bildungspartnerschaften“ - Entwicklung der Familienpat*innen
Einsatz und Finanzierung v. Sprachmittlern für Elterngespräche
<b>Ziel 4: Konzeptionelle Implementierung der Vielfalt in alle Bildungskontexte</b>
Übergang KiTa-Schule interkulturell gestalten (z.B. interreligiöser Einschulungsgottesdienst)
Fortbildungen für Betreuungskräfte in den Grundschulen zum „Umgang mit kultureller Vielfalt“
Angebote für Kinder und Jugendliche in den Bereichen der politischen Bildung und Partizipation durch das KiJuPa (Beiträge zu den Wochen gegen Rassismus, KiJuPa-Stolperstein-Aktion „Sichtbar machen“)

<b>Ziel 5: Vernetzung aller relevanter Akteur*innen und Initiativen</b>
Netzwerk Sprache und Integration
AG Kita-Rassismus

## **3.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Sprache und Bildung**

### **3.2.1. Empfehlungen der Fachakteur\*innen**

Für eine gelingende Willkommenskultur gaben die Fachakteur\*innen der Fokusgruppe Handlungsempfehlungen, die aus unterschiedlichen Gründen (Zuständigkeit, Machbarkeit u.a.) nur zum Teil in Maßnahmen dieses Konzeptes münden konnten.

**Nicht berücksichtigt** wurden:

- Anerkennung der **Muttersprache und Mehrsprachigkeit**
- Gewährleistung einer **individuellen und langfristigen Betreuung** durch **mehr Personal**

**Berücksichtigt** wurden diese Handlungsempfehlungen:

- **Erhalt niedrigschwelliger, zugänglicher und zielgruppenspezifischer Angebote mit begleitender Kinderbetreuung**
- **Verbesserung und Digitalisierung** der Informationsarbeit
- **Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung** in Bildungseinrichtungen
- Verbesserung der **Infrastruktur** und **Finanzierung** von Begegnungsformaten
- Aktivierung von Migrant\*innen **zur Mitgestaltung ihrer Bildungsbiografie**

### **3.2.2. Empfehlungen der Migrant\*innen aus den World Cafés**

Darüber hinaus gaben die Teilnehmenden der World Cafés folgende **Handlungsempfehlungen**, die bei der Maßnahmenentwicklung **berücksichtigt** werden konnten:

- **Reaktivierung bewährter Projekte**
- Förderung **gleicher Teilhabe im Bildungswesen**
- Erhalt von **Beratung und strukturelle Begleitung für Familien** mit Migrationsgeschichte

### **3.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028**

Auf Grundlage dieser Handlungsempfehlungen wurden mit den zuständigen Fachdiensten der Stadtverwaltung Marburg, Gremien und zivilgesellschaftlichen Organisationen folgende konkrete Maßnahmen formuliert.

## **Ziel 1: Erleichterung des Zugangs zu Bildungseinrichtungen und Angeboten des Spracherwerbs**

<b>Maßnahme 3.1</b>	<b>Erhalt der quartiersbezogenen, niedrighschwelligen Sprachtreffs - (Förderung und Verstetigung von Angeboten zur Begegnung von Menschen unterschiedlicher Herkunft)</b>
Ziele	Soziale Integration und gleichzeitige Förderung des Spracherwerbs
Zielgruppen	Alle Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte aus Marburg
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl und Häufigkeit der Sprachtreffs</li> <li>• Anzahl und Zusammensetzung der Teilnehmenden</li> </ul>
Messinstrumente	Teilnehmendenliste, Statistik der Träger
Verantwortlichkeit	Gemeinwesenträger, migrantische Vereine, Fachdienst Kinderbetreuung, Fachdienst Jugendförderung, Fachdienst Sport, Bewegung Gesunde Stadt
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Patenschaftsprojekt der Universitätsstadt Marburg, Tandemprojekt des Internationalen Bundes, Migrant*innenorganisationen, vhs (Lernwerkstatt)
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 3.2</b>	<b>Aktualisierung relevanter Informationen zum Bildungssystem, zu Sprachkursen und Betreuungsangeboten sowie deren Einbindung in die Integreat-App des Landkreises Marburg-Biedenkopf</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung des Zugangs und der Nutzbarkeit der Integreat-App</li> <li>• Verbesserung der Orientierung für die Menschen in Marburg in Bezug auf Angebote und Versorgung</li> </ul>
Zielgruppen	Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der aktualisierten Informationen</li> <li>• Anzahl der in der App eingespeisten Informationen</li> <li>• Häufigkeit der Überarbeitung</li> <li>• Anzahl der Bewertungen der App</li> </ul>
Messinstrumente	Bewertungslink der App, eigene Statistik, Nutzer*innenbefragung
Verantwortlichkeit	WIR-Vielfaltszentrum, Fachdienst Kommunikation; Büro für Integration (Landkreis Marburg-Biedenkopf)
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Freie Träger, Fachbereich Kinder, Jugend, Familie, Fachdienst Schulverwaltung & Medienzentrum, vhs
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 3.3</b>	<b>Verstärkte Berücksichtigung von migrantischen Familien bei der Vergabe von Ganztagsplätzen</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besondere Berücksichtigung von Kindern aus Familien mit Migrationsgeschichte bei der Kita-Ganztagsplatzvergabe</li> <li>• Erleichterung der Integration von Familien</li> <li>• Erhöhung der wahrgenommenen Bildungsangebote durch Frauen</li> <li>• Erhöhung der Berufstätigkeit von Frauen</li> </ul>
Zielgruppen	Familien mit Kindern im Vorschulalter

Indikatoren	Anzahl der vorhandenen und der benötigten Ganztagsplätze
Messinstrumente	Eigene Statistik, Little-Bird-Anmeldung
Verantwortlichkeit	Fachbereich Kinder, Jugend, Familie, Jugendhilfeplanung, Stabsstelle Stadt- und Regionalentwicklung, Wirtschaftsförderung, Statistik
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Kita, vhs, Sprachkursträger, Gemeinwesenträger, Migrationsberatungsstellen, KreisJobCenter Marburg-Biedenkopf
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

## **Ziel 2: Erhalt und Aufrechterhaltung vorhandener Angebote der vhs**

<b>Maßnahme 3.4</b>	<b>Regelmäßige Angebote der Volkshochschule Marburg in die digitale Lernplattform – Einführung in das vhs Lernportal</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablierung eines flexiblen Lernens mit dem Lernportal (zeit- und ortsunabhängig)</li> <li>• Förderung des individuellen und selbstständigen Lernens</li> <li>• Überbrückung von Wartezeiten für Präsenzkurse</li> <li>• Förderung des deutschen Spracherwerbs</li> <li>• Kostenfreie digitale Lernmöglichkeit</li> </ul>
Zielgruppen	Erwachsene Migrant*innen, die Deutsch als Zweitsprache auf den Niveaustufen A1, A2, B1 oder B2, C1 lernen möchten
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Veranstaltungen in das Lernportal</li> <li>• Anzahl der Anmeldungen für den vhs-Kurs</li> <li>• Häufigkeit der Besuche</li> <li>• Anzahl der Bewertungen der App</li> </ul>
Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der anwesenden Teilnehmenden</li> <li>• Eigene Statistik</li> <li>• Nutzer*innenbefragung</li> </ul>
Verantwortlichkeit	Volkshochschule Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, Vereine, weitere Träger
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

## **Ziel 3: Einbindung der Eltern mit Migrationsgeschichte in die Bildung und Erziehung ihrer Kinder**

<b>Maßnahme 3.5</b>	<b>Informationsveranstaltungen für migrantische Eltern zum Schul- und Ausbildungssystem in Hessen</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissensvermittlung zum Schul- und Ausbildungssystem in Hessen</li> <li>• Stärkung der Wissenskompetenz der Zielgruppe</li> </ul>
Zielgruppen	Eltern mit Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der anwesenden Teilnehmenden</li> <li>• Anzahl der behandelten Themen</li> </ul>
Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene Statistik</li> <li>• Feedback der Teilnehmenden</li> </ul>

Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, Jugendberufshilfe der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Kreishandwerkerschaft Marburg, Staatliches Schulamt Marburg-Biedenkopf, InteA-Lehrkräfte, Vereine, weitere Träger
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

#### **Ziel 4: Konzeptionelle Implementierung der Vielfalt in alle Bildungskontexte**

<b>Maßnahme 3.6</b>	<b>Regelmäßiger Austausch zwischen Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg und Jugendbildungswerk zur Einbringung von interkulturellen Themen in die KiJuPa-Arbeit</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der fachlichen Kompetenz der Teamer*innen</li> <li>• Sensibilisierung und Aufklärung der KiJuPa-Mitglieder zu den Themen Vielfalt, Integration und Antidiskriminierung</li> <li>• Empowerment und Wissensvermittlung für KiJuPa-Mitglieder</li> </ul>
Zielgruppen	Kinder und Jugendliche; Teamer*innen des KiJuPa; pädagogische Mitarbeiter*innen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl thematischer Beiträge bei KiJuPa-Sitzungen (Vorstand/Mitgliederversammlung/Teamsitzungen)</li> <li>• Anzahl der themenrelevanten Veranstaltungen</li> </ul>
Messinstrumente	Sitzungsprotokolle, Terminkalender, Presseberichte
Verantwortlichkeit	Jugendbildungswerk/Jugendförderung, Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Freie Träger der Jugendhilfe, migrantische Communities
Umsetzung	ab 2025
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 3.7</b>	<b>Implementierung des Themas Vielfalt in der Ferienbetreuung der Jugendförderung</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung der Teilnehmenden zu den Themen der kulturellen Vielfalt</li> <li>• Spielerische Wissensvermittlung</li> <li>• Schaffung von Begegnungen mit Vertreter*innen verschiedener Communities</li> <li>• Sichtbarmachung einiger Communities</li> </ul>
Zielgruppen	Grundschul Kinder; Vertreter*innen verschiedener Communities
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenszuwachs</li> <li>• Zusammensetzung der Teilnehmenden</li> <li>• Bewertung der Teilnehmenden</li> </ul>
Messinstrumente	Spielerische Quiz- und Rätsleinheiten, Feedback der Teilnehmenden, Liste der Teilnehmenden

Verantwortlichkeit	Konzeption: Jugendbildungswerk/Jugendförderung und WIR-Vielfaltszentrum; Kontaktherstellung und Vermittlung zu den Communities: WIR-Vielfaltszentrum Umsetzung: Jugendbildungswerk/Jugendförderung
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Migrantische Communities
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 3.8</b>	<b>Regelmäßige Vorstellung der verschiedenen Materialien zur Antirassismus- und Gendersensibilisierung in diversen Arbeitskreisen sowohl auf Leitungs- als auch auf Fachkraft-Ebene; Bereitstellung der Materialien zur Ausleihe sowie bei Bedarf Vermittlung von Angeboten zu begleitenden Trainings</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbau von Vorurteilen und Förderung von Integration</li> <li>• Förderung von rassismuskritischem und gendersensiblen Denken im Kita Alltag</li> <li>• Aufklärung und Sensibilisierung des Fachpersonals</li> <li>• Selbstreflexion der Fachkräfte mit eigenen soziokulturellen Prägungen und Vorurteilen</li> <li>• Schärfung der Wahrnehmung für Ungerechtigkeiten auf verschiedenen Ebenen und Hinterfragung eigener Einstellungen und Haltungen</li> <li>• Kennenlernen rassismuskritischer Bildungsmaterialien für die Praxis und Anleitung wertschätzender Kommunikation zwischen den Kindern</li> <li>• Praxisübungen zu Diskriminierungsschutz</li> </ul>
Zielgruppen	Pädagogisches Fachpersonal in Kindertagesstätten
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Präsentationen in Arbeitskreisen</li> <li>• Anzahl der Ausleihen</li> <li>• Anzahl der Workshops</li> <li>• Anzahl der Teilnehmenden aus dem Bereich des Fachpersonales</li> </ul>
Messinstrumente	Teilnehmendenliste, Feedbackbogen
Verantwortlichkeit	Fachbereich Kinder, Jugend, Familie, Fachdienst Städtische Kindertageseinrichtungen, Fachdienst Kindertagesbetreuung, Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, Fachdienst Kommunikation (DEXT-Fachstelle) der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Freie Träger
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	5.000 € jährlich (FD 16)

## Ziel 5: Vernetzung aller relevanten Akteur\*innen und Initiativen

Maßnahme 3.9	Kollegiale Fallberatung mit Praxis- und Erfahrungsaustausch
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung des pädagogischen Personals für und Aufklärung zu interkulturellen Themen</li> <li>• Empowerment des Personals</li> <li>• Stärkung der fachlichen Kompetenzen</li> <li>• Bewusster Umgang mit Vorurteilen</li> <li>• Förderung des konfliktfreien Miteinanders</li> <li>• Schwerpunktsetzung bei der Personalauswahl in den Auswahlverfahren</li> <li>• Bewerbung und Anregung von Fortbildungen</li> </ul>
Zielgruppen	Städtisches pädagogisches Fachpersonal
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Häufigkeit des Themas in den Dienstbesprechungen, pädagogischen Tagen und Konzeptionstagen der jeweiligen Einrichtung</li> <li>• Interessenbekundung der Fachkräfte am Thema</li> </ul>
Messinstrumente	Protokolle von Teambesprechungen und Teamfortbildungen, pädagogischen Tagen usw.
Verantwortlichkeit	Fachbereich Kinder, Jugend, Familie, Fachdienst Städtische Kindertagesstätten
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	ab 2027
Ressourcen	Bestand

## 4. Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeit

Die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für gelingende Integration. Erwerbsarbeit bedeutet weit mehr als ein gesichertes Einkommen: Sie eröffnet individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, schafft soziale Kontakte, stärkt das Selbstwertgefühl und ist ein zentraler Ort der gesellschaftlichen Teilhabe und Anerkennung. Wer arbeitet, trägt aktiv zum Gemeinwohl bei, gestaltet sein Lebensumfeld mit und wird sichtbarer Teil der Gesellschaft. Umgekehrt führt der Ausschluss vom Arbeitsmarkt nicht nur zu finanziellen Nachteilen, sondern kann auch soziale Isolation, Abwertungserfahrungen und eine geringere Lebenszufriedenheit zur Folge haben.

Für Menschen mit Migrationsgeschichte ist der Zugang zu Ausbildung, Qualifizierung, beruflicher Anerkennung und Erwerbsarbeit jedoch oftmals mit strukturellen Hürden verbunden. Dazu zählen unter anderem bürokratische Verfahren bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, mangelnde Transparenz über bestehende Unterstützungsangebote, sprachliche Anforderungen sowie fehlende Netzwerke. Auch Diskriminierungserfahrungen und kulturelle Barrieren spielen nach wie vor eine Rolle. Gleichzeitig verfügen viele dieser Menschen über wertvolle Qualifikationen, Berufserfahrung, Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden.

Das Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeit rückt deshalb die zentrale Frage in den Mittelpunkt, wie die Potenziale von Menschen mit Migrationsgeschichte besser erkannt, gefördert und in die Strukturen des Arbeitsmarkts eingebunden werden können – zum Wohle aller Beteiligten.

Das Handlungsfeld orientiert sich dabei an folgenden **drei zentralen Zielen**:

- 1. Beseitigung struktureller Hindernisse, die einer gleichberechtigten Teilhabe im Wege stehen**
- 2. Sensibilisierung von Arbeitgeber\*innen für Chancen und Potenziale von Menschen mit Migrationsgeschichte**
- 3. Schaffung von Netzwerken - Erhalt tragfähiger Netzwerke, in denen auch migrantische Perspektive systematisch einbezogen sind**

#### **4.1. Wo stehen wir im Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeit“? Darauf bauen wir auf**

Die Universitätsstadt Marburg hat in den vergangenen Jahren bedeutende Schritte unternommen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte am Arbeitsleben zu fördern. Dabei sticht das Arbeitsmarktbüro – Flucht und Migration in der Agentur für Arbeit Marburg sowie das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ besonders hervor.

Diese kommunalen Aktivitäten sind Ausdruck einer strategisch angelegten Integrationspolitik, die Vielfalt als Chance begreift und gezielt auf Empowerment, strukturellen Abbau von Zugangshürden sowie Vernetzung zwischen relevanten Akteur\*innen setzt. Zunächst erfolgt eine Betrachtung der positiven Entwicklungen im Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeit“ aus zwei verschiedenen Perspektiven (Migrant\*innen und Fokusgruppe).

#### **Perspektive der Migrant\*innen aus den World Cafés**

Teilnehmende des Migrant\*innentreffens bestätigen, dass sich in Marburg ein **belastbares Netzwerk aus unterstützenden Strukturen, Programmen und Akteur\*innen** etabliert hat, das zur arbeitsmarktlichen Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte beiträgt. Ein Erfolgsfaktor ist die **zunehmende kulturelle Offenheit in der Stadtgesellschaft und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt**. Nach Einschätzung der Migrant\*innen funktioniert in bestimmten Zielgruppen der **Zugang zu Informationen über Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten** besser als noch vor einigen Jahren. Als übergreifenden Fortschritt wird die **steigende Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte** im Landkreis Marburg-Biedenkopf bestätigt.

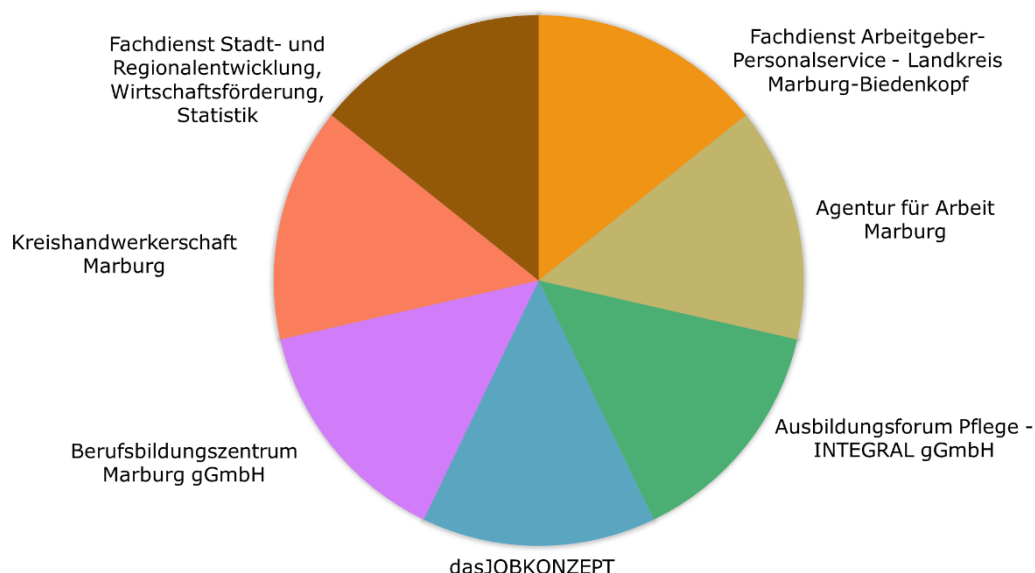
Viele berichteten von **gelingen Einstiegsituationen in Ausbildung, Beruf oder Selbstständigkeit** – sei es im Einzelhandel, in sozialen Einrichtungen, in internationalen Firmen oder im Rahmen von Tutorien an der Universität. Auch die Arbeit in **interkulturell gemischten Teams** wurde als bereichernd und unterstützend erlebt. Besonders positiv hervorgehoben wurde die **Hilfsbereitschaft und Offenheit von Kolleg\*innen**, insbesondere in der

Anfangsphase des Berufslebens. Solche positiven zwischenmenschlichen Erfahrungen, z. B. gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag, Vertrauen in die eigenen Kompetenzen oder gemeinsames Lernen in Teams, wurden als wichtige Ressourcen der Integration genannt. Für internationale Studierende spielten **hochschulinterne Unterstützungsangebote** eine zentrale Rolle. Einrichtungen wie das Career Center, das International Office oder persönliche Mentor\*innen trugen dazu bei, erste Schritte in den deutschen Arbeitsmarkt zu gehen. Diese Schnittstellen zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt wurden als hilfreich erlebt, insbesondere dann, wenn sie kultursensibel und individuell zugänglich gestaltet waren. Ein weiteres Zeichen gesellschaftlicher Entwicklung zeigt sich in der Wahrnehmung zunehmender **kultureller Offenheit**, insbesondere gegenüber sichtbar muslimischen Frauen. So wurde von einer wachsenden Akzeptanz gegenüber Frauen mit Kopftuch in Berufsfeldern berichtet, in denen dies früher ein Ausschlusskriterium war. Dies wurde als ermutigender Indikator für eine sich wandelnde Arbeitswelt interpretiert, die Vielfalt als Chance begreift.

### Gespräche mit Fachakteur\*innen

Der Austausch in der Fokusgruppe zeigt, dass sich in Marburg im Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeit“ in den letzten Jahren zahlreiche positive Entwicklungen vollzogen haben. Sowohl strukturelle als auch individuelle Perspektiven verdeutlichen, dass Integrationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt vielerorts erfolgreich verlaufen und wichtige Weichen gestellt wurden, um Menschen mit Migrationsgeschichte den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung zu erleichtern. Folgende Institutionen haben an der Fokusgruppe teilgenommen:

**FACHAKTEUR\*INNEN HANDLUNGSFELD WIRTSCHAFT UND ARBEIT**



Ein zentrales positives Ergebnis ist die Feststellung der Fachakteur\*innen, dass sich in Marburg in den letzten Jahren ein **belastbares Netzwerk aus unterstützenden Strukturen, Programmen und Akteur\*innen** etabliert hat, das zur arbeitsmarktlichen Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte beiträgt. Die Kombination aus institutioneller Koordination, kommunaler

Steuerung, zivilgesellschaftlichem Engagement und individueller Unterstützung hat sich in der Praxis bewährt. So ist die **zunehmende kulturelle Offenheit in der Stadtgesellschaft und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt** ein gemeinsamer Erfolgsfaktor. Diese Offenheit ist nicht zuletzt Ausdruck langjähriger Sensibilisierungs- und Bildungsarbeit in Betrieben, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen. Auch der **Zugang zu Informationen über Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten** in bestimmten Zielgruppen funktioniert besser als noch vor einigen Jahren.

Unterstützungsangebote werden aktiv in Anspruch genommen und entfalten Wirkung. Ein übergreifender Fortschritt ist auch die **steigende Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte** im Landkreis Marburg-Biedenkopf. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt zu – auch dank gezielter Programme. Damit zeigt sich, dass integrative Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt Wirkung entfalten.

Strukturelle Fortschritte wurden durch institutionelle Kooperationen und langfristige Projekte erzielt. Als Leuchtturmprojekte hebt die Fokusgruppe das **Arbeitsmarktbüro Marburg** hervor, das seit über einem Jahrzehnt als zentrale Anlaufstelle für geflüchtete Menschen und Migrant\*innen fungiert. Es vernetzt rechtskreisübergreifend maßgebliche Akteur\*innen wie die Ausländerbehörden, die Agentur für Arbeit Marburg, das KreisJobCenter und lokale Arbeitgeber\*innen miteinander.

Positiv bewertet wurde auch die **Kooperation zwischen verschiedenen kommunalen und regionalen Akteur\*innen**. Die enge Zusammenarbeit von Stadt, Landkreis, KreisJobCenter, Arbeitsagentur, Anerkennungsberatung, Freien Trägern, Migrant\*innenorganisationen und Betrieben ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für integrative Arbeitsmarktpolitik. Zu dieser Vernetzung habe das **Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“** entscheidend beigetragen.

Ein weiterer positiver Aspekt ist die **Existenz und Weiterentwicklung von Berufs- und Sprachförderangeboten**. Besonders die Berufssprachkurse auf B2-Niveau werden als wichtiger Bestandteil der Arbeitsmarktintegration gesehen, auch wenn ihre Bedarfsdeckung noch nicht ausreicht. Die **Offenheit der Arbeitgeber\*innen gegenüber Sprachförderung und flankierenden Unterstützungsangeboten** (z. B. Nachhilfe, sozialpädagogische Betreuung) bewerten die Expert\*innen ebenfalls als zukunftsweisend.

#### **Exkurs: Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“**

Die Einführung des **Gütesiegels „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“** durch die Universitätsstadt Marburg in Kooperation mit dem Landkreis Marburg-Biedenkopf fördert die Anerkennung von engagierten zukunftsorientierten Organisationen, die sich aktiv für Vielfalt einsetzen und ist Ausdruck der Vernetzung von Arbeitgeber\*innen in der Region.

Das Gütesiegel, ein Instrument der Organisation- und Personalentwicklung unter interkultureller Perspektive wurde 2018 ins Leben gerufen und in enger Kooperation zwischen der Universitätsstadt und der Universität Marburg erarbeitet. Dabei wurde ein partizipativer Ansatz gewählt: Unternehmen, Freie Träger und Verwaltungen in der Region haben in Workshops und verschiedenen Austauschrunden die Inhalte des Gütesiegels mitentwickelt. Arbeitgebende

können sich um das Gütesiegel bewerben und bekommen 1 bis 6 Sterne für ihre Best Practices in verschiedenen Modulen. Die Module betrachten die Bereiche vom Ankommen im Betrieb über die Stärkung von Fähigkeiten, eine faire Zusammenarbeit bis hin zur Vernetzung in der Region. Es wird differenziert zwischen großen (über 50 Mitarbeitende) und kleinen Organisationen (< 50 Mitarbeitende), um hier unterschiedliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Seit 2020 wurden insgesamt 40 Organisationen mit dem Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ ausgezeichnet (Stand 2024). Zusätzlich zur jährlichen Gütesiegel-Ausschreibung und Preisverleihung werden regelmäßige Veranstaltungen organisiert. Jährlich finden zwei Vernetzungsworkshops statt, wodurch das regionale Netzwerk interkulturell engagierter Arbeitgeber\*innen erweitert werden soll.

Die Bewerbung 2026 wird erstmals über ein Online-Portal erfolgen. Aus dem Pool des Gütesiegel-Netzwerks konnte auch die Fokusgruppe „Wirtschaft und Arbeit“ zusammengestellt werden.

### **Bestandsaufnahme Wirtschaft und Arbeit (Auswahl)**

Im Folgenden werden Maßnahmen zu den eingangs gesetzten Zielen aufgeführt, die bereits feste Bestandteile der Integrationsarbeit im Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeit“ in der Universitätsstadt Marburg sind.

<b>Ziel 1: Beseitigung struktureller Hindernisse</b>
Beratung zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und zu Möglichkeiten weiterer Qualifizierung
Praktikum für eine Ausbildungsvorbereitung zur Produktionsfachkraft Chemie als Chance auf einen Ausbildungsplatz
Aktive Werbung für das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ auf Messen und Veranstaltungen (z. B. Ausbildungsmesse Ansage Zukunft und NOWA Job Zukunftsmesse)
Messe „Karriere der Vielfalt“ an der Philipps-Universität mit gesondertem Schwerpunkt ausländische Studierende – regionale Fachkräftebindung
Beratung - Orientierung – Perspektive (BOP). Das Coaching richtet sich speziell an geflüchtete Frauen und Frauen mit Migrationsgeschichte
#women meet companies – Frauen treffen Unternehmen
<b>Ziel 2: Sensibilisierung von Arbeitgeber*innen für Chancen und Potenziale von Menschen mit Migrationsgeschichte</b>
Themenspezifische Workshops im Rahmen des Gütesiegels „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“
<b>Ziel 3: Schaffung von Netzwerken</b>
Arbeitsmarktbüro – Flucht und Migration in der Agentur für Arbeit Marburg als zentrale Anlaufstelle für die individuelle Beratung von Migrant*innen und Geflüchteten
Gütesiegel-Netzwerk „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“: Auszeichnung von Arbeitgeber*innen, die sich für interkulturelle Öffnung einsetzen und Aufbau

eines Netzwerks von Arbeitgeber*innen, die sich regelmäßig in Workshops austauschen mit dem Ziel, interkulturelle Vielfalt in Organisationen zu fördern
Aktionskreis „Frauen und Arbeit“

## 4.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeit

### 4.2.1. Empfehlungen der Fachakteur\*innen

Für eine gelingende Arbeitsmarktintegration empfehlen die Fachakteur\*innen:

- **Frühzeitigere und engere Einbindung** von Arbeitgeber\*innen in den Integrationsprozess
- Einführung von **verpflichtenden berufsvorbereitenden Maßnahmen**
- **Individuelle Begleitungsformate** wie Coaching-Programme oder Integrationslots\*innen
- **Bessere Steuerung und Bündelung kommunaler Angebote**
- Schaffung **besser zugänglicher, niedrighschwelliger und koordinierter** Informations- und Beratungsstrukturen
- Stärkung **berufsspezifischer Sprachförderung**
- **Anerkennung ausländischer Abschlüsse**
- **Interkulturelle Sensibilisierung** von Arbeitgeber\*innen und Institutionen

### 4.2.2. Empfehlungen der Migrant\*innen aus den World Cafés

Für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt wurden Handlungsempfehlungen abgegeben, die aus unterschiedlichen Gründen (Zuständigkeit, Machbarkeit u.a.) nur zum Teil in Maßnahmen dieses Konzeptes münden konnten.

**Nicht berücksichtigt** wurden:

- **Förderung berufsspezifischer Sprachkompetenz**
- **Abbau bürokratischer Hürden**
- **Einführung von Mentor\*innen-Programmen**

**Berücksichtigt** werden:

- **Abbau von Diskriminierung im beruflichen Kontext**
- Schaffung von **Netzwerken zum Einstieg ins Berufsleben**
- Verbesserung der Integrationsprozesse über **die Stellenvermittlung hinaus**
- **Erhalt der Kooperation** zwischen Behörden und Arbeitgeber\*innen

### 4.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028

Aufbauend auf den Ergebnissen der Fokusgruppen sowie in enger Abstimmung mit Fachdiensten, Gremien und Lenkungsgruppen hat die Universitätsstadt Marburg konkrete weitere Maßnahmen entwickelt. Auf ausländerrechtliche und

Anerkennungsfragen hat die Kommune selbst keinen Einfluss. Ziel ist es dennoch, wo immer möglich, strukturelle Hürden abzubauen, Arbeitgeber\*innen zu sensibilisieren und die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt zu fördern.

### **Ziel 1: Beseitigung struktureller Hindernisse für eine Beteiligung am Arbeitsmarkt**

<b>Maßnahme 4.1</b>	<b>Integrationskurs- und InteA-Klassen -Teilnehmende und andere Interessent*innen werden zu Veranstaltungen der Agentur für Arbeit Marburg eingeladen (Implementierung ins Sprachkursprogramm)</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationsvermittlung für Arbeitssuchende zum Arbeitsmarkt</li> <li>• Bessere und frühzeitige Einbindung von Informationen zum Zeitpunkt des Sprachlernens</li> </ul>
Zielgruppen	Kurs-Teilnehmende / InteA-Klassen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Integrationskurs- und InteA-Klassen, in denen mind. zu Kursbeginn ein Hinweis auf Veranstaltungen der Agentur für Arbeit Marburg erfolgt (Jobbörse ist ein Online-Tool)</li> <li>• In den Sprachkursen Ausgabe von Feedback-Formularen falls Teilnahme</li> </ul>
Messinstrumente	Kursübersicht, Feedbackbögen
Verantwortlichkeit	Agentur für Arbeit Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	vhs Marburg, Sprachkursträger, Schulen, Netzwerk Sprache und Integration, Bleib dabei (Praxis GmbH), Landkreis Marburg-Biedenkopf, Fachbereich Integration und Arbeit
Umsetzung	Ab 2026
Ressourcen	Budget Agentur für Arbeit Marburg

<b>Maßnahme 4.2</b>	<b>Entwicklung einer anwendungsfreundlichen Anleitung zum ersten Umgang mit dem Thema Anerkennung von „reglementierten und nicht reglementierten Berufen“ zur Informationsweitergabe an Beratungsstellen</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von kommunalen Beratungsstellen</li> <li>• Verbesserung der Beratungsqualität und Effizienz</li> <li>• klare erste Orientierung für Ratsuchende hinsichtlich Anerkennung von Berufen</li> </ul>
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsstellen</li> <li>• Ratsuchende</li> <li>• Personen mit Zuwanderungsgeschichte</li> <li>• Berufseinsteiger*innen</li> </ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der informierten (Beratungs-)Stellen,</li> <li>• regelmäßige Aktualisierung der Anleitungen (mind. zweimal pro Jahr)</li> <li>• regelmäßige Bedarfsabfragen an die Beratungsstellen</li> </ul>
Messinstrumente	Verteilerliste, Auswertung der regelmäßigen Bedarfsabfragen
Verantwortlichkeit	WIR Vielfaltszentrum Universitätsstadt Marburg; Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung in der Agentur für Arbeit Marburg
Schnittstellen zu anderen	Fachdienst Soziale Leistungen (Servicestelle für Soziales), Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung, Fachdienst

Bereichen bzw. Kooperationen	Migration und Flüchtlingshilfe (Team Pädagogik) der Universitätsstadt Marburg, Arbeitsmarktbüro Marburg, Kreishandwerkerschaft Marburg
Umsetzung	Beginn 2026, Umsetzung ab 2027
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 4.3</b>	<b>Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit für die bestehenden Angebote zur Assistierten Ausbildung (AsA flex und Wirtschaft Integriert)</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen</li> <li>• Sprachliche Unterstützung</li> </ul>
Zielgruppen	Jugendliche und Ausbildungsbetriebe
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der informierten Stellen, z.B. Fachdienst Migration und Flüchtlingshilfe (Pädagog*innen)</li> <li>• Regelmäßig prüfen, ob alles in der InteGreat App abgebildet ist</li> </ul>
Messinstrumente	Verteilerlisten, Prüflisten
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Agentur für Arbeit Marburg; Fachbereich INA, Landkreis Marburg-Biedenkopf; Wirtschaft Integriert, BWHW Marburg; IHK Kassel-Marburg; Kreishandwerkerschaft Marburg; alle Ausbildungsbetriebe; Berufsschulen; JBH (in Lotsenfunktion zur Verteilung der Infos und zum Matching der Begleitung); Jugendmigrationsdienst Internationaler Bund; Gemeinwesenträger
Umsetzung	2026
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 4.4</b>	<b>Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ Neue Gütesiegel-Webanwendung für Bewerber*innen und Öffentlichkeitsarbeit</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung von Gleichberechtigung und Vielfalt in Organisationen</li> </ul>
Zielgruppen	Arbeitgeber*innen (Unternehmen, Freie Träger, Verwaltungen) aus der Region
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl Teilnehmende an Gütesiegel-Online-Infoveranstaltungen</li> <li>• Anzahl Teilnehmende Bewerbungen von Arbeitgeber*innen</li> <li>• Anzahl Teilnehmende an Workshops</li> </ul>
Messinstrumente	Erfassungsbögen zur Dokumentation
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Landkreis Marburg-Biedenkopf, Universität Marburg, Agentur für Arbeit Marburg, Kreis-Jobcenter Marburg-Biedenkopf, Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg, Kreishandwerkerschaft Marburg, Bildungsträger und soziale Einrichtungen, Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen
Umsetzung	Ab 2026
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 4.5</b>	<b>„MarChance – MarChange“ - Internationale Potenziale nutzen - Übergänge vom Studium in den Beruf gestalten“, Projektträger Universität Marburg, Förderung HMWK &amp; ESF</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universitätsinterne und regional vernetzte Zusammenarbeit zur diversitätsgerechten Förderung und Einmündung internationaler Studierender in den Beruf</li> </ul>
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationale Studierende mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen, wie z.B. Behinderung oder chronische Erkrankung, Hochschulangehörige in für internationale Studierende relevanten Einrichtungen</li> <li>• Governance-Akteur*innen im Life-Cycle</li> <li>• regionale Netzwerkpartner*innen und hessenweite Projekt- und Netzwerkpartner*innen</li> </ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl Informationsveranstaltungen</li> <li>• Informationsmaterialien für internationale Studierende</li> <li>• Entwicklung von mindestens drei neuen, inklusiven und diversitätssensiblen digitalen Angeboten für internationale Studierende</li> </ul>
Messinstrumente	Erfassungsbögen zur Dokumentation
Verantwortlichkeit	Prof. Dr. Weber (Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Universität Marburg), Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg (lediglich in Kooperation zu einzelnen Aspekten im Kontext Gütesiegel Interkulturelle Vielfalt LEBEN)
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	<p><u>Uni-intern</u>: International Office, Career Service, Zentrale Allgemeine Studienberatung, Stabstelle Antidiskriminierung und Diversität, Hochschuldidaktik; MAFEX; Creative Space; ASTA; UB Schreibwerkstatt; FRGB, HRZ, Fachbereich Informatik</p> <p><u>Extern</u>: Agentur für Arbeit Marburg, IXNet (Bundesagentur für Arbeit), Universitätsstadt Marburg (FD 15 und FD 16); Landkreis Marburg-Biedenkopf; Wirtschaftsförderungsgesellschaft Marburg-Biedenkopf; Regionalmanagement Mittelhessen; Integrationsamt, Netzwerk Gütesiegel Interkulturelle Vielfalt LEBEN; KHG; ESG; Moscheevereine, Kulturvereine; STUBE Hessen; Ausländerbeirat; Stadtbüro Marburg</p> <p><u>Hessenweit</u>: alle in der ESF / HMWK Projekte, institutionelle Akteur*innen</p>
Umsetzung	2026-2028
Ressourcen	Bestand

## **Ziel 2: Sensibilisierung von Arbeitgeber\*innen für die Chancen und Potentiale von Menschen mit Migrationsgeschichte**

<b>Maßnahme 4.6</b>	<b>Kultursensible Anpassung der Qualifizierung der „Talentscouts im Handwerk“</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der interkulturellen Sensibilität der Talentscouts</li> <li>• Vermittlung von interkulturellem Wissen</li> <li>• Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenzen der Projektkoordination</li> <li>• Fachlicher Austausch mit der Projektkoordinatorin</li> <li>• Anerkennung von Vielfalt als Normalität und Ressource</li> <li>• Abbau von Diskriminierungen</li> </ul>

Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talentscouts im Handwerk</li> <li>• Projektkoordinatorin der Talentscouts</li> <li>• Schüler*innen in der Phase der Berufsorientierung, insbesondere mit Migrationsgeschichte</li> </ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Schulungen der Talentscouts im Handwerk</li> <li>• Anzahl der Beratungen der Projektkoordinatorin</li> </ul>
Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswertung der Schulbesuche und Messen sowie Übersicht Schülerinnen und Schüler (Datum, Anlass und Art der Veranstaltung, vorgestellte Berufe und beteiligte Innungen)</li> <li>• Anzahl anwesender Schülerinnen und Schüler, Jahrgangsstufe, Schule und Schulform;</li> <li>• Feedback der Schüler*innen sowie Fragen und allgemeiner Eindruck;</li> <li>• Feedback der Teilnehmenden Schulen</li> <li>• Übersicht von Schulen (Besuche pro Schulhalbjahr, geplante Besuche und Veranstaltungen, Vergleich Vorjahre, Kontaktaufnahme)</li> </ul>
Verantwortlichkeit	Kreishandwerkerschaft Marburg, Fachdienst Stadt- und Regionalentwicklung, Wirtschaftsförderung, Statistik der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg/WIR Vielfaltszentrum, Betriebe, Gütesiegel-Netzwerk und Jugendberufshilfe der Universitätsstadt Marburg, OLOV im Landkreis Marburg-Biedenkopf, PUSCH – Praxis und Schule der Richtsberg Gesamtschule Marburg und weitere Schulen in Marburg und im Landkreis Marburg-Biedenkopf
Umsetzung	2026/27
Ressourcen	Bestand

<b>Maßnahme 4.7</b>	<b>Beratung von Arbeitgeber*innen in Marburg zu Trainings Schulungen/ Veranstaltungen hinsichtlich interkultureller Kompetenz</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der interkulturellen Sensibilität und Vermittlung von interkultureller Kompetenz</li> </ul>
Zielgruppen	Arbeitgeber*innen (Unternehmen, Freie Träger, Verwaltungen) aus dem Gütesiegel Netzwerk
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Beratungen von Arbeitgeber*innen,</li> <li>• Anzahl der Gütesiegel-Workshop Teilnehmende,</li> <li>• Evaluation des Workshops: mind. 80% positiv</li> </ul>
Messinstrumente	Erfassungsbögen zur Dokumentation
Verantwortlichkeit	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Kooperation Agentur für Arbeit Marburg, Arbeitgeber Personalservice Marburg-Biedenkopf, Kreishandwerkerschaft Marburg, IHK Kassel-Marburg Kooperation Impuls Institut für konstruktive Konfliktbearbeitung, Gütesiegel Netzwerk
Umsetzung	kurzfristig
Ressourcen	Bestand

## 5. Handlungsfeld Gesundheit und Bewegung

Gesundheit ist entscheidend für die individuelle Lebensqualität, gesellschaftliche Teilhabe sowie soziale Integration. Sie umfasst weit mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Gesundheit bedeutet körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden. Gerade im kommunalen Kontext der Universitätsstadt Marburg ist es daher wichtig, allen Menschen fairen Zugang zu Gesundheitsförderung, Bewegung und Prävention zu ermöglichen, welches auch der Strategie der Stadt Marburg entspricht, Health in all Policies zu verfolgen.

Dabei bilden Gesundheit und Bewegung eine untrennbare Einheit. Regelmäßige körperliche Aktivität stärkt das Herz-Kreislauf-System, fördert das seelische Gleichgewicht und beugt chronischen Krankheiten vor.

Bewegung ist zudem ein wichtiger sozialer Raum für Begegnung und Verständigung, der das Gemeinschaftsgefühl fördert.

Die Stadt Marburg verfolgt daher im Handlungsfeld Gesundheit und Bewegung **drei zentrale Ziele:**

- 1. Förderung einer niedrigschwelligen Gesundheitsberatung und Präventionsarbeit**
- 2. Abbau vorhandener Zugangsbarrieren im Gesundheits- und Pflegebereich**
- 3. Verbesserung des Zugangs zu Angeboten der interkulturellen Gesundheitsförderung**

### 5.1. Wo stehen wir im Handlungsfeld „Gesundheit und Bewegung“?

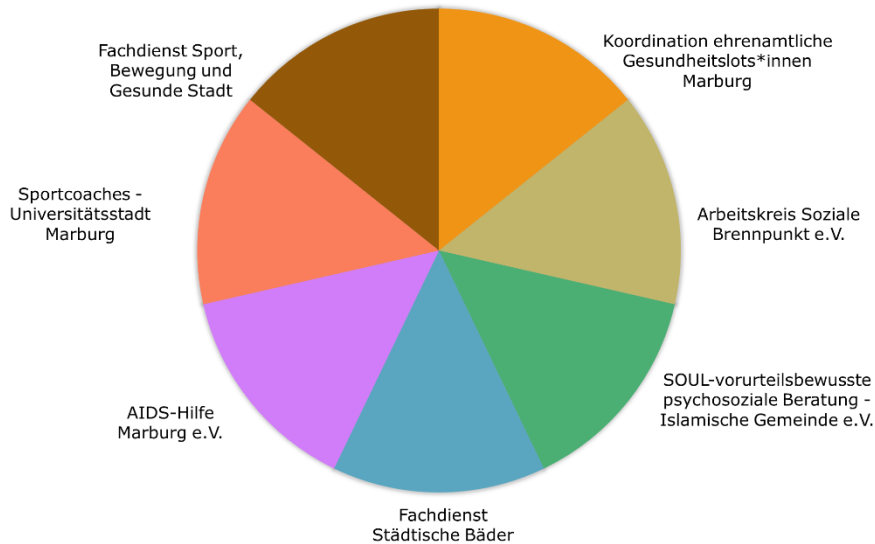
#### Darauf bauen wir auf

Marburg verfügt bereits über eine Vielzahl interkultureller Projekte und Maßnahmen, die durch die enge Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten aus Stadtverwaltung und Zivilgesellschaft umgesetzt werden. Diese ermöglichen schon jetzt in vielen Bereichen einen niedrigschwelligen Zugang zu Gesundheit und Bewegung für Menschen mit Migrationsgeschichte.

#### Gespräche mit Fachakteur\*innen und Perspektive der Migrant\*innen aus den World Cafés

Sowohl die Fachakteur\*innen als auch die Migrant\*innen bezeugen ein hohes Maß an **Vertrauen in das Gesundheitssystem**, das als solidarisch, fair und verlässlich beschrieben wurde. An der Fokusgruppe mit Fachakteur\*innen haben folgende Institutionen teilgenommen:

### FACHAKTEUR\*INNEN HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT UND BEWEGUNG



Beide Gruppen haben insbesondere den Notfallbereich, die Versorgung von Kindern, die Qualität der Aufklärung und die medizinische Infrastruktur als positiv hervorgehoben – auch wenn im Detail noch Zugangsbarrieren existieren. Für alle Teilnehmenden sind **niedrigschwellige, flexible und alltagsnahe Angebote** im Bereich Gesundheit und Bewegung wichtig. Dabei entfalten **gezielte Bewegungs- und Gesundheitsangebote für Kinder und Familien** in benachteiligten Stadtteilen und geschlechtsspezifische Angebote in geschützten Räumen eine hohe Wirksamkeit. Als gelungene Strukturen wurden die Gesundheitscafés als Beratung in informeller, vertrauensvoller Atmosphäre, die kultursensiblen Brustkrebsvorsorgeaktionen und das Streetwork-Programm für vulnerable Gruppen genannt. Die Migrant\*innen betonten insbesondere die **Vielfalt und Flexibilität der Bewegungsangebote**, die sie in Marburg nutzen können. Besonders hervorgehoben wurden Fitnessstudios, Hochschulsport, das AquaMar sowie das Nextbike-Leihsystem.

### Bestandsaufnahme Gesundheit und Bewegung (Auswahl)

Bereits feste Bestandteile der Integrationsarbeit im Handlungsfeld „Gesundheit und Bewegung“ sind die folgenden beispielhaften Aktivitäten, die weiterentwickelt und verstetigt werden:

<b>Ziel1: Förderung einer niedrigschwelligen Gesundheitsberatung und Präventionsarbeit</b>
Unterstützung und Behandlung von Menschen ohne Krankenversicherung (Medinetz e.V.)
Durchführung von Gesundheitscafés für die Sensibilisierung von Zugewanderten zu ausgewählten Themen (Ernährung, Resilienz, Achtsamkeit etc.)
Einsatz von Gesundheitslots*innen zur Orientierung von Zugewanderten im deutschen Gesundheitssystem (Hess. Landesprogramm)
Durchführung von Aktionen und Sensibilisierungskampagnen (Hoden- und Brustkrebsprävention sowie Blutspendenaktionen)

<b>Ziel 2: Abbau vorhandener Zugangsbarrieren im Gesundheits- und Pflegebereich</b>
Behandlung des Themas „Gesundheit“ als Lerneinheit in Deutschsprachkursen
Organisation von Gesundheitstagen in Stadtteilen (Stadt und Freie Träger)
Gesundheitliche Beratung von Frauen in der Prostitution (FIM e.V.)
Projekt SOUL - niederschwellige, vorurteilsbewusste psychosoziale Beratung (Islamische Gemeinde Marburg e.V.)
<b>Ziel 3: Verbesserung des Zugangs zu Angeboten der interkulturellen Gesundheitsförderung</b>
KOMBINE – Kommunale Bewegungsförderung zur Implementierung der Nationalen Empfehlungen (Offene Bewegungsangebote, Bewegungsbus, etc.)
Einsatz von Sport Coaches zur Orientierung von benachteiligten Gruppen im Rahmen des Programmes "Sport integriert Hessen"
Inklusiver Kinder und Familien Triathlon (Schwimmen, Radfahren, Laufen, etc.)
Präventives sportpädagogisches Boxprojekt in Marburg zur Förderung der sozialen Kompetenzen und der gesellschaftlichen Teilhabe von Kindern und Jugendlichen
Informationsveranstaltungen zu Brustkrebsprävention und Anleitung zu Abtastuntersuchungen für Frauen, Wanderung zum Brustkrebsmonat (Oktoberwalk)
Internationales Frauenschwimmen (zwei Mal im Monat) und Anfängerschwimmkurse für Migrant*innen
Förderung sportlicher Projekte und Veranstaltungen der Freien Träger und Vereine im Hinblick auf Interkulturalität

## **5.2. Empfehlungen und neue Maßnahmen im Handlungsfeld Gesundheit und Bewegung**

Ein zentrales Anliegen ist der konsequente Abbau von Zugangsbarrieren zu Gesundheits- und Bewegungsangeboten. Bestehende Angebote scheitern häufig nicht an fehlendem Bedarf, sondern an zu hohen Zugangshürden. Dazu zählen bürokratische Anforderungen, Sprachbarrieren, fehlende Informationen sowie unzureichende räumliche Erreichbarkeit.

### **5.2.1. Empfehlungen der Fachakteur\*innen**

Die Fachakteur\*innen der Fokusgruppe empfehlen daher:

- Erhalt **niedrigschwelliger, alltagsnaher Angebote**
- stärkere **interkulturelle Öffnung** des Gesundheits- und Sportbereichs
- **Verbesserung der Informationsarbeit**
- **Erhalt von Beratungs- und Begleitstrukturen**
- langfristige **Absicherung erfolgreicher Projekte**
- **qualifiziertes hauptamtliches Personal**

### 5.2.2. Empfehlungen der Migrant\*innen aus den World Cafés

Im World Café wurden sieben Handlungsempfehlungen gegeben, wovon fünf für die konkreten, neuen Maßnahmen dieses Konzeptes berücksichtigt werden konnten.

**Nicht berücksichtigt** werden konnten:

- Förderung der **Teilhabe von Frauen** durch **Berücksichtigung finanzieller Hürden und Erhalt begleitender Kinderbetreuung**
- Erhöhung der **Repräsentanz migrantischer Fachkräfte** im Gesundheitswesen

**Berücksichtigt** werden konnten:

- **Schließung von Lücken** bei der Präventionsaufklärung
- Bessere Vernetzung bestehender Angebote
- Weitere **Erhöhung der Sichtbarkeit** öffentlicher Gesundheits- und Bewegungsangebote
- **Erhalt zielgruppenspezifischer Angebote** für unterschiedliche Altersgruppen und Lebenslagen
- **Einbeziehung der Menschen mit Migrationsgeschichte bei der Gestaltung** von Gesundheits- und Sportangeboten

### 5.2.3. Das nehmen wir uns vor: Konkrete Maßnahmen für 2026 bis 2028

Aufbauend auf den Handlungsempfehlungen wurden gemeinsam mit den zuständigen Fachdiensten und zivilgesellschaftlichen Trägern diese konkreten Maßnahmen im Handlungsfeld Gesundheit und Bewegung priorisiert. Diese Maßnahmen stellen den kommunalen Beitrag zur Weiterentwicklung des Handlungsfeldes dar und greifen insbesondere die Aspekte Prävention, Teilhabe und Interkulturalität auf.

#### Ziel 1: Förderung einer niedrigschwelligen Gesundheitsberatung und Präventionsarbeit

Maßnahme 5.1	Kultursensible Anpassung und Evaluation aller Angebote zum Thema Gesundheit und Bewegung
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung und Aufklärung der Marburger*innen</li> <li>• Verbesserung des Zugangs zum Gesundheitswesen für Menschen mit Migrationsgeschichte</li> <li>• Kompetenzstärkung</li> <li>• Verbesserung der Annahme präventiver Gesundheitsmaßnahmen von Menschen mit Migrationsgeschichte</li> <li>• Abbau vorhandener Zugangsbarrieren zu Präventionsangeboten</li> </ul>
Zielgruppen	Alle Marburger*innen inklusive Menschen mit Migrationsgeschichte
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmendenzahlen von Menschen mit Migrationsgeschichte (für feststehende Angebote)</li> <li>• Anzahl der Angebote</li> <li>• Anzahl der Bewerbungen in migrantischen Vereinen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl des Einsatzes von Dolmetscher*innen bei Veranstaltungen</li> <li>• Anzahl der Kooperationspartner*innen</li> <li>• Anzahl der verwendeten Medien</li> <li>• Anzahl der übersetzten Sprachen</li> </ul>
Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmendenliste; Feedbackbögen</li> <li>• Werbematerialien</li> </ul>
Verantwortlichkeit	Fachdienst Sport, Bewegung und Gesunde Stadt (FD 71)
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg, migrantische Vereine, CIM-Projektgruppe Healthaby – Gesundheit und Nachhaltigkeit in Marburg, weitere Kooperationspartner*innen je nach Thema
Umsetzung	2026-2028
Ressourcen	Bestand Budget 71 und Bestand Budget 16

<b>Maßnahme 5.2</b>	<b>Prüfung der Förderung einer Clearingstelle für Menschen ohne Krankenversicherung mit Anbindung an einen überregionalen Verband</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung einer niedrigschwelligen Gesundheitsberatung und Präventionsarbeit</li> <li>• Erhalt der Unterstützung der Behandlung von Menschen ohne Krankenversicherung</li> <li>• Sicherung der Finanzierung außerhalb der Kommune</li> </ul>
Zielgruppen	Menschen ohne Krankenversicherung
Indikatoren	Hauptamtliche Clearingstelle ist eingerichtet
Messinstrumente	
Verantwortlichkeit	Medinetz Marburg e.V. (Institutioneller Zuschuss aus Budget Fachdienst 71)
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Andere Medinetze, lokale Vereine, Gesundheitsamt Landkreis Marburg Biedenkopf, UKGM
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

## **Ziel 2: Abbau vorhandener Zugangsbarrieren im Gesundheits- und Pflegebereich**

<b>Maßnahme 5.3</b>	<b>Bearbeitung des Moduls 1 der Lerneinheit „Gesundheit“ zur Online-Nutzung in der breiten Öffentlichkeit</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbau vorhandener Zugangsbarrieren zu Informationen des Gesundheitsbereichs</li> <li>• Wissensvermittlung zu gesundheitlichen Themen</li> <li>• Verbesserung des Zugangs zum Gesundheitswesen für Menschen mit Migrationsgeschichte</li> <li>• Kompetenzstärkung</li> <li>• Verbesserung der Annahme präventiver Gesundheitsmaßnahmen von Menschen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>
Zielgruppen	Menschen mit Migrationsgeschichte in Marburg
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modul ist online zugänglich</li> <li>• Anzahl der Nutzung</li> </ul>

Messinstrumente	Website-Statistik
Verantwortlichkeit	Fachdienst Sport, Bewegung und Gesunde Stadt, Initiative Gesundheit fördern-Versorgung stärken
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Landkreis Marburg-Biedenkopf, Bildungsinstitutionen, Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Umsetzung	ab 2026
Ressourcen	Bestand

### **Ziel 3: Verbesserung des Zugangs zu Angeboten der interkulturellen Gesundheitsförderung**

<b>Maßnahme 5.4</b>	<b>Durchführung einer jährlichen Informationsveranstaltung mit migrantischen Vereinen zur Vorstellung der Sport-Coaches und Bewegungsangebote</b>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntheitsgrad der Sport-Coaches verbessern</li> <li>• Stärkung der Wissenskompetenz der Zielgruppe</li> <li>• Abbau vorhandener Zugangsbarrieren zu Bewegungsangeboten</li> </ul>
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschen mit Migrationsgeschichte in Marburg</li> <li>• Sozial benachteiligte Menschen</li> <li>• Multiplikator*innen</li> </ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmendenzahlen von Menschen mit Migrationsgeschichte an der Veranstaltung</li> <li>• Zahl der Vermittlungen/Begleitungen durch die Sport-Coaches</li> <li>• Zahl der aktiven Sport-Coaches</li> </ul>
Messinstrumente	Teilnehmendenlisten; Feedbackbögen
Verantwortlichkeit	Fachdienst Sport, Bewegung und Gesunde Stadt, Fachdienst Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Universitätsstadt Marburg
Schnittstellen zu anderen Bereichen bzw. Kooperationen	Ausländerbeirat, migrantische Vereine, Sportkreis
Umsetzung	2026-2028
Ressourcen	2.500 € jährlich (FD 16)

## **IV. Das sagen Kinder und Jugendliche**

Zur partizipativen Einbindung von Kindern und Jugendlichen wurde zwischen Mai und Juni 2025 in Kooperation mit dem Kinder- und Jugendparlament (KiJuPa) der Stadt Marburg eine Vielfaltsreihe konzipiert und durchgeführt. Diese war gezielt auf niedrigschwellige, altersgerechte und lebensweltnahe Begegnungen ausgerichtet. Ziel war es, Perspektiven junger Menschen auf Zugehörigkeit, Ausgrenzung, Teilhabe und Vielfalt sichtbar zu machen und einen kindgerechten Austausch auf Augenhöhe zu schaffen.

KiJuPa-Mitglieder trafen andere Kinder und Jugendliche an fünf Orten unterschiedlicher kultureller und religiöser Kontexte: das Jugendhaus Compass (Evangelische Kirche), die Moschee der Islamischen Gemeinde e. V., den Verein Dialog Maximum e. V. (türkisch geprägte Community), die Gemeinwesenträger

BSF e. V. im Stadtteil Richtsberg und den AKSB e. V. im Stadtteil Waldtal. Insgesamt trafen sich etwa 40 Kinder und Jugendliche im Alter von 8 bis 20 Jahren, mit und ohne Flucht- oder Migrationserfahrung. Die Gespräche zu den folgenden Kategorien folgten den drei Hauptfragen: Was läuft gut? Wo gibt es Handlungsbedarf? Was sind eure Empfehlungen? Niedrigschwellig und offen formulierte Fragen in altersgerechter Sprache wie „Was fällt dir ein, wenn du das Wort Vielfalt hörst?“ oder „Was würdest du tun, wenn ...?“ dienten als Gesprächsanreiz. Den Abschluss bildete das ‚Café Vielfalt‘ im Haus der Jugend. Diese Veranstaltung diente sowohl der gemeinsamen Reflexion als auch der Rückmeldung und Anerkennung des Engagements der Kinder. Auch hier kamen Transfer- und Lernfragen wie Vorher-Nachher-Fragen zum Einsatz, die ermöglichten, die Erlebnisse zu reflektieren und Konsequenzen für ihr weiteres Engagement im KiJuPa zu formulieren.

Die Kategorie **Identität und kulturelle Vielfalt** erfasst Aussagen der Kinder und Jugendlichen zu ihrer eigenen Herkunft, Sprache, Religion, Hautfarbe oder Zugehörigkeit, die ihre Identität reflektieren, aber auch zu ihrer Wahrnehmung von Vielfalt im Alltag. Die Kategorie **Zusammenleben in Marburg** sammelt Aussagen zur sozialen Dynamik in Schule, Stadtteil, Freizeit und digitaler Lebenswelt, also zu Freundschaften, Respekt, Konflikten, Zugehörigkeit oder Ausgrenzung. Das soziale Zusammenleben ist für junge Menschen ein zentraler Bezugspunkt: Wer gehört dazu? Wer wird ausgeschlossen? **Teilhabe und Chancengerechtigkeit** bezog sich auf Zugang zu Möglichkeiten und gerechte Teilhabe, wie Mitbestimmung, Barrieren, fehlende Angebote oder das Gerechtigkeitsempfinden in Schule, Stadt oder Freizeit. Auch wenn der Begriff Chancengerechtigkeit abstrakt ist, äußern Kinder sehr konkret, wenn sie sich ungerecht behandelt oder benachteiligt fühlen. Diese Kategorie ist wichtig, um strukturelle oder soziale Ungleichheiten aus Kindersicht zu erfassen – sei es über Erzählungen, Gefühle oder Vergleiche mit anderen.

Schließlich wurden noch die **Träume und Ideen für mehr Teilhabe und Chancengerechtigkeit** aufgenommen, um raumgebende, zukunftsgerichtete Aussagen zu erfassen. „Wie sieht für dich eine gerechte Schule oder Stadt aus?“ „Was würdest du tun, wenn du einen Tag Bürgermeister\*in wärst und etwas für Vielfalt und Teilhabe tun könntest?“ „Welche Ideen hast du, wie Menschen mit verschiedenen Sprachen und Geschichten besser zusammenleben können?“ Kinder denken sehr kreativ und lösungsorientiert. Antworten waren z. B. „Mehr Barrierefreiheit in Schulen“, „Kostenlose Büchereien“, „Mehr AGs und Treffen für Soziales und Minderheiten“. Solche Ideen spiegeln sowohl Wünsche als auch gesellschaftliche Visionen und geben Impulse für politische und pädagogische Handlungsperspektiven. Diese Kategorie fördert ein Empowerment-orientiertes Beteiligungsverständnis, indem sie Kinder als Mitgestaltende ernst nimmt. Die begleitenden Befragungen und die dokumentierten Gespräche zeichnen ein **vielschichtiges Bild der Lebenswelten** von Kindern und Jugendlichen in Marburg.

Für die überwältigende Mehrheit der befragten Kinder bedeutet Zugehörigkeit, dass alle Menschen mitmachen, mitreden und mitentscheiden dürfen und gleichzeitig alle Orte für sie offen sein sollten. Vielfalt wurde von den Kindern

positiv und breit definiert. Sie verbanden Vielfalt mit dem Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen, Sprachen und Religionen, aber auch mit Offenheit, Toleranz, individuellem Sein und Barrierefreiheit. Die allgemeine Situation bezüglich Teilhabe und Zugehörigkeit in Marburg wurde mehrheitlich als „gut“ bewertet. Allerdings gab es auch kritische Stimmen, die die Situation nur als „geht so“ empfanden. Besonders positiv wurden die Jugendhäuser als offene und wichtige Orte hervorgehoben.

Aus den Gesprächen und Befragungen leiteten die Kinder und Jugendlichen konkrete Wünsche und Handlungsempfehlungen ab, die sich sowohl an Erwachsene als auch an die Stadtpolitik richten.



Abbildung 3: Wünsche und Empfehlungen der Kinder und Jugendlichen für Marburg

Die Vielfaltsreihe hat gezeigt, dass Kinder und Jugendliche ein feines Gespür für die Themen Vielfalt, Gerechtigkeit und Teilhabe besitzen. Das niedrigschwellige und lebensweltnahe Format ermöglichte einen authentischen Einblick in ihre Perspektiven und Bedürfnisse. Die Kinder schätzten den offenen Austausch, das Gefühl, gehört zu werden, und die Möglichkeit, neue Orte und Kulturen kennenzulernen. Auch von den besuchten Einrichtungen wurde das Format als innovativ und bereichernd beschrieben. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, partizipative Formate für junge Menschen weiter auszubauen und ihre Empfehlungen bei der Gestaltung einer inklusiven und diskriminierungssensiblen Stadtgesellschaft ernst zu nehmen.

## V. Zusammenfassung und Ausblick

Die Bestandsaufnahme zur Marburger Integrationsarbeit hat ergeben, dass bereits sehr viele Anstrengungen unternommen wurden, um Integration zu begünstigen. In allen fünf Handlungsfeldern finden sich auch bisher schon Maßnahmen, die zumindest zum Teil auch strukturverbessernd wirken.

In der Analyse und vor allem in den Gesprächen mit den Fachakteur\*innen und Migrant\*innen ist aber deutlich geworden, dass noch viel zu tun bleibt, um die Ziele, die Marburg u.a. in seinem Sozialpolitischen Leitbild formuliert hat, auch in Hinblick auf mit Migration verbundene Anforderungen zu erreichen.

Willkommenskultur muss selbstverständlich und tatsächlich gelebt werden. Das bedeutet, dass Integration keine „Bringschuld“ von Migrant\*innen ist. Vielmehr braucht gelingende Integration eine „Miteinanderkultur“ im Zusammenleben der gesamten Stadtgesellschaft, unabhängig von der Herkunft der einzelnen Menschen. Alle sollen sich zugehörig fühlen, ihre Ressourcen in die unterschiedlichen Lebensbereiche einbringen können und dies auch wollen. Interkulturelle Öffnung insbesondere der Stadtverwaltung ist hierfür eine strukturelle Notwendigkeit, um gleichen Zugang zu städtischen Dienstleistungen zu schaffen und bestehende Ungleichheiten abzubauen.

Für die Bereiche Bildung und Sprache sind nachhaltige Konzepte erforderlich, die die Vielfalt der Stadtgesellschaft fördern. Im Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeit sind niedrigschwellige, kultursensible Unterstützungsangebote, die Förderung interkultureller Kompetenzen in Betrieben, Sprachförderung und unkomplizierte Anerkennungsverfahren von großer Bedeutung. Auch im Bereich Gesundheit und Bewegung gilt es, trotz vorhandener Angebote und guter Vernetzung, strukturelle, sprachliche und kulturelle Hürden zu überwinden. Neben leicht zugänglichen Angeboten erfordert dies interkulturell geschultes Fachpersonal, vertrauensvolle Beratung und die proaktive Beteiligung migrantischer Communities.

Für die Zukunft ist es sicherlich auch wichtig, eine fundierte statistische Datengrundlage zu erarbeiten, um ein Monitoring aufzubauen zu können. Davon sind auch Evaluationen bzw. Wirkungsanalysen abhängig.

Die mit diesem Konzept vorgelegte Maßnahmenammlung ist als Anfang eines Prozesses für eine strukturiertere und effektivere Integrationspolitik in Marburg zu verstehen. Langfristig müssen diese Maßnahmen noch besser strukturell verankert, und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Um zu guten, zielgenauen Ergebnissen zu kommen, ist es unumgänglich, die Perspektiven von Fachexpert\*innen in eigener Sache systematisch in Planung und Evaluation einzubeziehen.

Die Universitätsstadt Marburg ist auf einem guten Weg hin zu einer „Stadt für Alle“, aber noch lange nicht am Ziel.