
**Forschungs-Praxis-Projekt
„Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“**

**Bericht zum Workshop
Entwicklung eines Handlungskonzepts „Zuwanderung“
in der Stadt Bergen am 03. Dezember 2013**

Dezember 2013



**DESI – Institut für
Demokratische Entwicklung
und Soziale Integration**

Dieser Bericht ist im Rahmen des Forschungs-Praxis-Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ entstanden. Das Projekt ist ein Kooperationsvorhaben zwischen der Schader-Stiftung, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), dem Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund. Die Federführung, Koordination und Projektsteuerung liegen bei der Schader-Stiftung.

Das Projekt wird durch den Europäischen Integrationsfonds kofinanziert. Die weitere Finanzierung erfolgt über Projektfördermittel des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und des Hessischen Ministeriums der Justiz, für Integration und Europa sowie über Eigenmittel der Stiftung

Autor des Berichts: Dr. Frank Gesemann (DESI)

DESI – Institut
für Demokratische Entwicklung
und Soziale Integration
c/o Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Badensche Straße 52
10825 Berlin
Tel.: 030 / 814 86 502
E-Mail: info@desi-sozialforschung-berlin.de
Internet: www.desi-sozialforschung-berlin.de

Inhalt

Einführung

Karen Schledermann/Stephan Becker, Stadt Bergen: Aktivitäten der Stadt Bergen

Dr. Yasemin Haack, inter3 – Institut für Ressourcenmanagement:

Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden?

Ergebnisse des Workshops zur Entwicklung eines Handlungskonzepts „Zuwanderung“

Handlungsempfehlungen zu Bausteinen eines Handlungskonzepts „Zuwanderung“

Literatur

Anhang

Ablaufplan

Teilnehmerliste

Einführung

Kommunen in strukturschwachen ländlichen Räumen sind in der Regel stärker von den Folgen der demografischen Entwicklung und des wirtschaftlichen Strukturwandels betroffen als großstädtische Regionen. Die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt zudem insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen zunehmend eine besondere Herausforderung dar. Viele Unternehmen reagieren darauf mit einer Verstärkung lokaler und regionaler Strategien zur Anwerbung und Bindung von Nachwuchskräften (insbesondere durch eine engere Kooperation mit Bildungseinrichtungen und die Verstärkung der Netzwerkbildung, aber auch durch die Rekrutierung von hoch qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland). Die Etablierung einer Willkommenskultur gilt dabei insbesondere für Kommunen in ländlichen Gebieten als ein zentrales Instrument, um auch künftig im Wettbewerb um qualifizierte Zuwanderer bestehen zu können.

Im Landkreis Celle wird die Zahl der erwerbsfähigen Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, wie die jüngste Bevölkerungsprognose des Landesbetriebes für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) zeigt, bis 2030 um 24,7 Prozent und damit weit stärker als im Landesdurchschnitt (15,2 %) sinken.¹ Ein „demografisches Nadelöhr“ wird vor allem bei den erwerbsfähigen Personen im Alter bis 50 Jahre erwartet. In dieser Gruppe, aus der die Unternehmen gegenwärtig einen Großteil ihres Personals rekrutieren, muss der Landkreis Celle mit einem Rückgang von fast einem Drittel der Erwerbsfähigen (-32,9 %) rechnen (Niedersachsen: -22,5 %).² Laut IHK Lüneburg-Wolfsburg ist der Fachkräftemangel in der Region bereits heute „flächendeckend und branchenübergreifend“ spürbar. Immer mehr freien Arbeitsplätzen stehen immer weniger Menschen gegenüber, die über die geforderten Qualifikationen verfügen. Akademiker und Fachkräfte fehlen demnach vor allem in technischen und kaufmännischen Berufen sowie im Gesundheitsbereich.³

Die Stadt Bergen ist durch den angekündigten Abzug der britischen Streitkräfte in besonderer Weise gefordert, nachhaltige Antworten auf zu erwartende Auswirkungen wie Kaufkraftverlust, Bevölkerungsrückgang und Wohnungsleerstand zu finden. Hierauf versucht die Stadtverwaltung im Rahmen des KonRek-Prozesses mit der Entwicklung von vielfältigen Lösungsvorschlägen zu reagieren.⁴ Im Rahmen des Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ wurden auf dem Führungskräfte-Workshop zur interkulturellen Öffnung folgende strategische Ziele definiert:⁵

1. Bergen ist ein zentraler Wirtschafts- und Wohnstandort im Landkreis Celle (Mittelzentrum);
2. Umsetzung des vorhandenen Leitbildes „Stadt des Friedens und der Internationalität“;
3. Bündelung und Vernetzung aller gesellschaftlichen Kräfte und Gruppierungen;
4. Bevölkerungsgewinn durch Zuwanderung.

¹ Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg: Gemeinsam für Fachkräfte. Was können Unternehmen und Kommunalpolitik zusammen bewegen? Lüneburg 2011, S. 6.

² Ebd., S. 7.

³ Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg: Ausländische Fachkräfte für die Region, zitiert nach Frank Gesemann/Jutta Aumüller: Potenzialbericht. Darmstadt 2013: Schader-Stiftung, S. 111.

⁴ Siehe z. B. KonRek – Konversion und Regionalentwicklung in den Landkreisen Celle und Heidekreis. Regionalforum für den Landkreis Celle am 06.05.2013 im Stadthaus der Stadt Bergen. Dokumentation. Berlin/Hannover 2013.

⁵ Vgl. imap Institut: Dokumentation Führungskräfte-Workshop Bergen, 14.03.2013. Düsseldorf 2013.

Die Stadt Bergen hat bereits Elemente einer Willkommenskultur eingeführt. Allerdings mangelt es noch an einem übergreifenden Konzept zur Förderung der Zuwanderung. Im Workshop sollten daher die Erfahrungen und Perspektiven von Akteuren aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammengeführt und Bausteine eines Konzepts zur Gewinnung von Zuwanderern diskutiert und entwickelt werden. Der Workshop sollte insbesondere einen Beitrag zur Beantwortung folgender Fragen leisten:

- Was sind Motive von Menschen, die nach Bergen zuwandern?
- Welche Zielgruppen können oder sollen als potenzielle Zuwanderer angesprochen werden?
- Auf welchen Wegen könnten potenzielle Zuwanderer angesprochen werden?
- Welche Möglichkeiten der Verknüpfung gibt es mit anderen Handlungsfeldern (z.B. Gesundheit, Tourismus, politische Bildung, internationale Netzwerke)?
- Was hat die Stadt Bergen Zuwanderern zu bieten? Wie kann die Stadt für qualifizierte Zuwanderer attraktiver werden?
- Welche Erfahrungen gibt es in vergleichbaren Kommunen mit Strategien zur Gewinnung von qualifizierten Zuwanderern?
- Welche Bausteine sind für ein Konzept zur Gewinnung von Zuwanderern notwendig? Welche sind in der Stadt Bergen bereits vorhanden (z.B. Elemente einer Willkommenskultur)?
- Welche Ressourcen sind notwendig, um ein Konzept zur Gewinnung von qualifizierten Zuwanderern mit konkreten Maßnahmen zu unterlegen?

Der Workshop wurde von **Dr. Frank Gesemann**, Geschäftsführer des Instituts für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) und Leiter der Forschungsbegleitung im Projekt „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ moderiert.

Frank Juchert, der allgemeine Stellvertreter des Bürgermeisters der Stadt Bergen, begrüßte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Karen Schledermann/Stephan Becker

Einführung: Besondere Herausforderungen durch den angekündigten Abzug der britischen Streitkräfte und darauf bezogene Aktivitäten der Stadt Bergen

Frau Schledermann und Herr Becker von der Stadt Bergen präsentierten zu Beginn der Veranstaltung einen Überblick zu den besonderen Herausforderungen und Aktivitäten der Stadtverwaltung. Die Ausgangslage ist nicht nur – wie in anderen Kommunen in strukturschwachen ländlichen Gebieten – durch den demografischen Wandel, sondern zusätzlich durch den bevorstehenden Abzug der britischen Streitkräfte bis Ende 2015 geprägt. Dieser führe zu einem Verlust von 4.400 Menschen in Lohheide und Bergen, darunter allein 2.500 Einwohnern von Bergen. Der Bevölkerungsverlust wird mit vielfältigen Auswirkungen verbunden sein, wie dem Verlust von 730 Arbeitsplätzen in den Landkreisen Celle und Heide, dem Verlust von Kaufkraft (neun Mio. Euro pro Jahr allein in Bergen) und Aufträgen für regionale Betriebe sowie dem Leerzug von 837 Wohneinheiten.⁶ Weitere Auswirkungen sind voraussichtlich der Rückgang der kommunalen Einnahmen durch den Verlust von Mitteln aus dem kommunalen Fi-

⁶ 113 Wohneinheiten wurden schon gekündigt und stehen bereits leer.

nanzausgleich, der Verlust von Einnahmen aus der kommunalen Infrastruktur (Strom, Wasser, Abwasser) sowie der Identifikation von Bergen als „Stadt der Britischen Mitbürger“.⁷

Im Projekt „KonRek“ – Konversion und Regionalentwicklung in den Landkreisen Heidekreis und Celle werden die Auswirkungen des Abzugs der britischen Streitkräfte und die damit verbundenen Herausforderungen analysiert sowie geeignete Anpassungsstrategien entwickelt. Das Projekt besteht aus mehreren Phasen, von der Bevölkerungsanalyse über die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen (bis Jahresende 2013) bis hin zur Veröffentlichung des Abschlussberichts (Ende erstes Quartal 2014). Parallel zu diesem Prozess arbeitet die Stadt Bergen an einer Fortschreibung des Integrierten Städtischen Entwicklungskonzepts (ISEK), wobei eine Bestandsaufnahme der Gebäude in den britischen Wohnquartieren die Grundlage für einen Förderantrag im Programm „Städteumbau West“ bilden soll. Darüber hinaus wurde das Beratungsbüro „urbanPR“ aus Berlin mit der Entwicklung der „Marke Bergen“ nach dem Britenabzug beauftragt. Weitere Maßnahmen sind die Entwicklung von lokalen Projekten zur Erschließung neuer wirtschaftlicher Potenziale in Bergen (z.B. Errichtung einer Pflegefachschule in Ergänzung zu Plänen der Einrichtung von Alten- und Pflegeheimen für dementiell erkrankte Menschen). Geprüft wird auch die Frage, unter welchen Umständen Angehörige der britischen Streitkräfte und ihre Familien zum Bleiben bewogen werden können.

Im Rahmen des Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ (Laufzeit vom Frühjahr 2012 bis zum Herbst 2014) entwickelt die Stadt Bergen Strategien zum Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels und dem bevorstehenden Abzug der britischen Streitkräfte. Dem Engagement der Stadt Bergen im Rahmen des Projekts liegt dabei der Grundgedanke zugrunde, dass die Funktionsfähigkeit des Gemeinwesens und der örtlichen Infrastruktur abhängig ist vom Zuzug neuer Personen und von der Aktivierung bislang ungenutzter Potenziale von bereits Zugewanderten. Als wichtiges Element ist bereits eine neue Willkommenskultur in Bergen mit mehreren Bausteinen (Begrüßungsschreiben des Bürgermeisters, Willkommenspaket für Neubürger, Neubürgerempfang, Neubürgerpaten) installiert worden. Die Grundidee dieser Maßnahme ist dabei: „Nicht auf Neubürger ‚warten‘, sondern gezielte Zuwanderung nach Bergen fördern!“⁸ Deshalb ist die Stadt Bergen auch an der Erstellung eines übergreifenden Handlungskonzepts „Zuwanderung“ interessiert.

Dr. Yasemin Haack, inter 3 – Institut für Ressourcenmanagement

Kommunale Zuwanderungspolitik: Ansätze zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in ländlichen Regionen

Frau Dr. Haack bezog sich in ihrem Impulsreferat auf Ergebnisse aus laufenden Forschungsvorhaben ihres Instituts, die im Auftrag verschiedener Bundesbehörden durchgeführt werden: „Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden?“ (Bundesinstitut für Bau, Stadt- und Raumforschung), „Absicherung eines hochwertigen und ausreichenden Fachkräfteangebotes“ (Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung sowie „Professionelle Selbstorganisation von hochqualifizierten Migrantinnen auf dem Weg an die Spitze“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung). In ihrem Vortrag unterschied sie zwischen drei Phasen im Zuwanderungsprozess (Vorintegration, Erstori-

⁷ Zu den Auswirkungen des demografischen Wandels und den wirtschaftlichen Entwicklungstrends in der Region siehe Stadtregion (2012) und Grontmij/Stadtregion (2013).

⁸ Siehe auch die Präsentation von Karen Schledermann und Stephan Becker zum Workshop.

entierung, Etablierung), die mit unterschiedlichen Bedarfen von Zuwanderern und Anforderungen an die Ausgestaltung einer Willkommenskultur einhergehen.

Bei der Entwicklung einer kommunalen Zuwanderungspolitik komme es vor allem darauf an, Antworten auf zentrale Fragen wie „Was brauchen und was wollen wir?“, „Was können wir stemmen?“ und „Mit wem können und müssen wir kooperieren?“ zu finden. Von Bedeutung seien dabei *erstens* eine Bedarfsanalyse zur Herstellung einer tragfähigen Planungsgrundlage (Erhebungen des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs, Abschätzung der Aufnahmebereitschaft in Kommune und Unternehmen), *zweitens* aufeinander aufbauende Projekte mit z. T. experimentellem Charakter, die Erschließung von Zielgruppen und ein an die vorhandenen Strukturen angepasster Ressourceneinsatz sowie *drittens* die lokale, regionale und Regionen übergreifende Netzwerkbildung.

Im Hinblick auf die Etablierung einer Willkommenskultur unterschied Frau Dr. Haack zwischen einer administrativen Willkommenskultur, einer Willkommenskultur in der Arbeitswelt und einer Willkommenskultur in der Bürgergesellschaft. Diese sind mit unterschiedlichen Anforderungen an die jeweiligen Akteure wie Verwaltung, Unternehmen und Zivilgesellschaft verbunden. Elemente einer administrativen Willkommenskultur seien z.B. eine nachhaltige interkulturelle Öffnung der Verwaltung (u. a. One-stop government, Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz), die Verankerung von Willkommens- und Anerkennungskultur als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung sowie die Kooperation der Kommune mit verschiedenen Akteuren. In der Wirtschaft gebe es vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen einen deutlichen Informations- und Unterstützungsbedarf, um diese für Zuwanderer zu öffnen und zu sensibilisieren.

Maßnahmen in Verwaltung und Wirtschaft bedürfen zudem der Begleitung und Unterstützung durch bürgerschaftliches Engagement, damit eine „gefühlte und gelebte Willkommenskultur“ entstehen kann. Zentrale Elemente seien individualisierte Willkommensformen mit direkten Ansprechpartnern und persönlichen Bezügen z.B. durch Paten-, Lotsen- und Mentoren-Modelle, die Einbindung von Migrantenorganisationen und die interkulturelle Öffnung der lokalen Vereine. Eine gelebte Willkommenskultur muss daher auf verschiedenen Ebenen ansetzen: Sie bedarf eines möglichst vorurteilsfreien und wertschätzenden Miteinanders, der Vertrauensbildung durch persönliche Kontakte, der Offenheit von Organisationen und Institutionen (Verwaltung, Bildungseinrichtungen, Unternehmen, zivilgesellschaftliche Initiativen und Vereine) sowie ein offensives Bekenntnis der Kommune zu Einwanderung und Internationalität.⁹

Ergebnisse der Arbeitsgruppenphase

Im zweiten Teil des Workshops wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in wechselnden Konstellationen eine Bestandaufnahme in der Stadt Bergen und Handlungsmöglichkeiten zur Gewinnung qualifizierter Zuwanderer erarbeitet. In der ersten Runde wurde mit Hilfe der Fragen „Wo zeigt sich in Bergen ein Mangel an Fachkräften?“, „Was macht die Stadt Bergen für Zuwanderer besonders attraktiv?“ und „Was wird in Bergen bereits getan, um Zuwanderer zu gewinnen?“ zunächst eine Be-

⁹ Siehe auch die Präsentation „Kommunale Zuwanderungspolitik“ von Frau Dr. Haack zum Workshop. Weiterführende Informationen und interessante Fallstudien zum Projekt „Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden?“ sind auf den Webseiten des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung zu finden: http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/FP/Ablage_Meldungen/KM_ExWoSt_Zuwanderer_Fallstudien.html.

standsaufnahme geleistet, bevor in einer zweiten Runde entlang der Fragen „Wer sollte als Zuwanderer gewonnen werden?“, „Wie können potenzielle Zuwanderer angesprochen werden?“, und „Was könnten die verschiedenen Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft unternehmen, um Zuwanderer zu gewinnen?“ Handlungsmöglichkeiten diskutiert wurden. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppenphase zusammengefasst; die Abbildungen geben exemplarisch einige der gesammelten Stichworte wieder.

Bei den Antworten auf die Frage „Wo zeigt sich in Bergen ein Mangel an Fachkräften?“ wurde deutlich, dass es bereits in einer Reihe von Bereichen einen Mangel an qualifiziertem Nachwuchskräften gibt. Angesprochen wurde vor allem, dass geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze schwerer zu finden seien, und dass die Auszubildenden häufiger Defizite in ihren Qualifikationen aufweisen. Die Qualifizierung der Auszubildenden im Betrieb und eine stärkere Kooperation mit Schulen wurden dabei als Strategien genannt, um diesem Problem zu begegnen. Es sei zudem schwierig, Lehrerstellen an öffentlichen Schulen zu besetzen und Ingenieure für Unternehmen in Bergen zu gewinnen. Insbesondere Familien würden sich sträuben, nach Bergen zu ziehen (siehe auch Abbildung A 1).

Die Aktivitäten und Pläne der Verwaltung im Pflegebereich (Einrichtungen für Demenzkranke, Pflegefachschule) zeigen zudem, mit welchen Schwierigkeiten die Entwicklung neuer wirtschaftlicher Perspektiven für Bergen verbunden ist, wenn es offenbar auf dem einheimischen Markt kaum möglich ist, die dafür notwendigen Auszubildenden, Fachschüler und Fachkräfte zu gewinnen. Von daher scheint es sinnvoll zu sein, eine internationale Ausrichtung einer Pflegefachschule in Bergen sorgfältig zu prüfen.

Abbildung A 1: Wo zeigt sich in Bergen ein Mangel an Fachkräften?

- Mangel an qualifiziertem Nachwuchs
- Lehrstellen sind schwer zu besetzen
- Mangelnde Qualifikation von Auszubildenden
- Auszubildende müssen durch die Betriebe qualifiziert werden
- Ingenieure lassen sich schwer für Bergen gewinnen
- Familienangehörige wollen nicht mit nach Bergen
- Lehrerstellen sind schwer zu besetzen

Die Frage „Was macht die Stadt Bergen für potenzielle Zuwanderer besonders attraktiv?“ zielte insbesondere auf die Potenziale der Stadt und die Merkmale, durch die sich Bergen von anderen Kommunen unterscheidet. Die Antworten zeigen, dass eine Vielzahl von Potenzialen identifiziert wurde, die von der günstigen geografischen Lage und der guten Wohn- und Lebensqualität über die kommunale Infrastruktur (Bildungs- und Kultureinrichtungen, soziale Einrichtungen, Vereine und Freizeitmöglichkeiten, ärztliche Versorgung) bis zur Internationalität der Stadt Bergen und den guten Erinnerungen von ehemaligen Soldaten reichen (siehe auch Abbildung A 2).

Abbildung A 2: Was macht die Stadt Bergen für potenzielle Zuwanderer besonders attraktiv?

- Gute Lage → räumliche Nähe zu den Großstädten Hannover, Braunschweig, Hamburg und Bremen
- Dörflicher Charakter / Naturnähe
- Wohnstandort / gute Lebensqualität / Umgebung
- Man kennt sich / persönliche Kontaktebene
- Günstiger Wohnraum
- Bildungsinfrastruktur: KITAS und Schulen
- Soziale Einrichtungen
- Ärztliche Versorgung

- Viele Freizeit- und Sportangebote
- Vereine
- Kultur (Kulturkreis Bergen) → mit überregionaler Ausstrahlung
- Schönes Stadthaus
- Gute Erinnerungen der ehemaligen Stationierten
- Bergen ist international

Angesprochen wurden aber auch Probleme und Herausforderungen wie der Abbau von Arbeitsplätzen angesichts einer zunehmenden überregionalen Konkurrenz und Orientierung, unzureichende Verkehrsverbindungen (kein Anschluss an das Bahnnetz, unzureichende Busverbindungen), Mängel der Bildungsinfrastruktur (der gymnasiale Zweig der Oberschule in Bergen wird erst in einigen Jahren zum Tragen kommen, da die Eltern derzeit ihre für diesen Zweig in Frage kommenden Kinder aus Skepsis vor der Oberschule am Gymnasium in Hermannsburg anmelden), fehlende Freizeiteinrichtungen (kein Frei- oder Naturbad) und der Zweifel an der eigenen städtischen Identität, die Menschen von einem Zuzug nach Bergen abhalten könnten. Angeregt wurde zudem, dass die Besonderheiten und Potenziale durch Stadtmarketing und Öffentlichkeitsarbeit stärker hervorgehoben werden.

Bei der Frage „Was wird in Bergen bereits getan, um Zuwanderer zu gewinnen?“ wurde vor allem auf die Etablierung einer Willkommenskultur mit Neubürgerempfang und Ausbildung von Integrationslotsen als zentralen Elementen verwiesen. Weitere Anregungen bezogen sich auf Steigerungen der Attraktivität von Bergen als Wohnstandort, auf den Rückbau leer stehender Gebäude, die Einrichtung eines mehrsprachigen Kindergartens, die Etablierung des gymnasialen Zweigs an der Oberschule, auf Ausbildungsmessen sowie auf das Angebot von günstigen Gewerbeflächen und die Senkung der Gewerbesteuer. Als Probleme wurden erneut der Mangel an Arbeitsplätzen, die Verkehrsverbindungen (fehlende Bahnanbindung) und das Qualifizierungsprofil von Angehörigen der britischen Streitkräfte (mangelnde Anerkennung beruflicher Qualifikationen) festgehalten. Die Antworten zeigen, dass die Stadt Bergen bei Anstrengungen zur Gewinnung qualifizierter Zuwanderer noch am Anfang steht.

Abbildung A 3: Was wird in Bergen bereits getan, um Zuwanderer zu gewinnen?

- Neue Willkommenskultur (Neubürgerempfang, Integrationslotsen)

Anregungen:

- Bergen muss als Wohnstandort attraktiver werden
- Rückbau leer stehender Gebäude/neues Wohnkonzept Bergen (ISEK)
- Mehrsprachiger Kindergarten als Perspektive
- (Weiterführende) Schulen, gymnasialer Zweig an der Oberschule
- Ausbildungsmesse
- Angebot von Gewerbeflächen (zu günstigen Konditionen)
- Senkung der Gewerbesteuer

Die Frage „Wer sollte als Zuwanderer gewonnen werden?“ wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops ziemlich eindeutig beantwortet (vgl. Abbildung B 1). Die Antworten fokussierten auf Seniorinnen und Senioren, auf (ausländische) Fachkräfte, auf Angehörige der britischen Streitkräfte, die für einen Verbleib in der Stadt bzw. Region gewonnen werden sollen, sowie auf etablierte und qualifizierte Menschen, die Bergen als Wohnort, insbesondere die günstigen Immobilien sowie das gute Gesundheits- und Kulturangebot schätzen. Deutlich wurde damit, dass sich eine Strategie zur Gewinnung von Zuwanderern zum einen auf den Arbeitsmarkt und den Fachkräftebedarf der Unternehmen beziehen muss. Zum anderen gilt es die Attraktivität von Bergen als Alters- oder Zweitwohnsitz für ältere und etablierte Menschen zu steigern. Betont wurde allerdings auch, dass man versuchen müsse,

die eigenen Jugendlichen in der Region zu halten bzw. bereits Abgewanderte zurückzugewinnen. Darüber hinaus wurde angeregt, die Zusammenarbeit der Stadt Bergen mit der Gedenkstätte Bergen-Belsen zu verstärken. Schulklassen könnten sich im Anschluss an einen Besuch der Gedenkstätte in Bergen über die Verfolgungs- und Zuwanderungsgeschichte der Yeziden informieren (z.B. durch einen Besuch einer entsprechenden Ausstellung in Kooperation mit dem Yezidischen Gemeindezentrum).¹⁰

Abbildung B 1: Wer sollte als Zuwanderer gewonnen werden?

- Seniorinnen und Senioren
- Fachkräfte (aus dem Ausland)
- Ehem. britische Soldaten in der Region halten
- Etablierte, qualifizierte Menschen, die Bergen als Wohnort schätzen

Arbeitsplätze, Angebote für Familien, preiswerter Wohnraum, die Lebensqualität in Bergen und die vorhandene Infrastruktur (insbesondere in den Bereichen Gastronomie, Kultur und Gesundheit) wurden als zentrale Argumente gesehen, um potenzielle Zuwanderer anzusprechen und für Bergen zu gewinnen. Verwiesen wurde zudem auf zum Teil bereits bestehende Ansätze und Initiativen wie Gespräche mit einer privaten Bildungseinrichtung zur Einrichtung einer Pflegefachschule in Bergen, dem Britischen Gewerbeverband zur Förderung der Unternehmensansiedlung von Briten in Bergen. Angeregt wurde zudem ein Dialog mit Briten über Bleibeperspektiven. Ein Teil der britischen Streitkräfte habe geringe Chancen der Übersiedlung nach Großbritannien (z.B. ehemalige „Boat People“) und starke Bindungen an die Stadt Bergen, die durch den günstigen Erwerb von Wohneigentum noch gestärkt werden könnten. Verwiesen wurde auch auf die Möglichkeit, potenzielle Zuwanderer über Städtepartnerschaften (z. B. in Polen) anzusprechen und mit der hohen Internationalität Bergens zu werben.

Abbildung B 2: Wie können potenzielle Zuwanderer angesprochen werden?

- Arbeitsplatzangebote
- Angebote für Familien
- Preiswerter Wohnraum
- Anziehung von Bergen als Wohnstandort + Lebensqualität
 - private Freizeit ist für Familien ein kostbares Gut
 - für Senioren: kurze Wege + gesundheitliche Infrastruktur, Kirchen
 - „reiche Senioren“: Gastronomie, Kultur, Pflege, Seniorenbüro (Zuzug aus dem Umland)
- Soziale Vernetzung: Wunschoma, Leseoma

Ansätze:

- Anwerbung von Institutionen z.B. Klinikum Celle, hier: Ausbildungsstandort
- Britischer Gewerbeverband: Zusammenarbeit! > Unternehmensansiedlung
- Dialog mit Briten über Bleibeperspektiven (ehemalige „Boat-People“, Problem: Qualifikationen), starke Bindung an die Stadt Bergen, Erwerb von Wohneigentum
- Städtepartnerschaften (Śrem in der Nähe von Posen, Problem: Vollbeschäftigung)
- Internationalität: Angehörige von ca. 50 Nationalitäten leben in Bergen

¹⁰ Verwiesen wurde in diesem Zusammenhang auf die Sonderausstellung „Die Êziden – Glaubensflüchtlinge in Deutschland“, die im Herbst 2013 im Deutschen Hugenotten-Museum in Bad Karlshafen gezeigt wurde. Diese Ausstellung könne man nach Bergen holen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops entwickelten eine Vielzahl von sehr konkreten Vorschlägen zu der Frage, was die verschiedenen Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft unternehmen können, um Zuwanderer zu gewinnen. Diese reichten von Anregungen zur Kontaktaufnahme mit den Angehörigen der britischen Streitkräfte, um das Interesse der Stadt an einem Verbleib in der Stadt zu kommunizieren, über die Schaffung eines zentralen Ansprechpartners in der Stadt, um Fragen der Anerkennung von Bildungsabschlüssen und beruflichen Qualifikationen, des Aufenthaltsrechts und der Sozialversicherung rasch zu klären, bis hin zu konkreten Angeboten zur Unterstützung der Integration von Briten und anderen Zuwanderern (Sprach- und Qualifizierungsangebote, Kümmerer für die Familienangehörige). Hervorgehoben wurde auch die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammer (IHK), Handwerkskammer und Wirtschaftsförderung, um über die Ansiedlung kleiner und mittlerer Unternehmen neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Abbildung B 3: Was können die verschiedenen Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft unternehmen, um Zuwanderer zu gewinnen?

- Auswertung der Kontakte zu Angehörigen der britischen Streitkräfte, um das Interesse der Stadt an einem Verbleib in Bergen zu kommunizieren
- Werbung für Bergen in britischer Zeitung + Internet + Nennung von Ansprechpartnern in der Stadt
- Sprachkurse vor Zuwanderung und nach Zuzug in Bergen
- Kümmerer für die Familienangehörige der zugewanderten Arbeitskräfte
- Fördermöglichkeiten zur „Umschulung“ für Zuwanderer oder Angehörige der britischen Streitkräfte
- Zentraler Ansprechpartner in Bergen zu Themen Anerkennung von Bildungsabschlüssen und beruflichen Qualifikationen, Führerscheinen, Regelung von Sozialversicherungsfragen etc.
- Betonung der Integrationserfolge seit 1935/Betonung der Internationalität Bergens
- Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammer (IHK) und Handwerkskammer
- Über Wirtschaftsförderung Ansiedlung neuer kleiner oder mittlerer Unternehmen organisieren

In der abschließenden Gesprächsrunde wurde nahezu übereinstimmend festgestellt, dass die Stadtverwaltung vorrangig Kontakte zu den britischen Streitkräften aufnehmen soll, um nähere Informationen über das Interesse von Militärangehörigen an einem Verbleib in Bergen einzuholen und für Bergen als Arbeits- und Wohnort zu werben. Der Zugang zu den britischen Streitkräften wurde zwar als schwierig, aber nicht aussichtslos beschrieben. Es sollen zudem Möglichkeiten gesucht werden, um die Werbung für einen Verbleib von Soldaten in Bergen an der Militärverwaltung vorbei offensiv zu platzieren (z. B. über das Internet). Als notwendig erachtet wurde zudem die Benennung eines mehrsprachigen Ansprechpartners in der Verwaltung, an den sich Angehörige der britischen Streitkräfte wenden können, die an Informationen über Möglichkeiten eines Verbleibs in Bergen interessiert sind (rechtlicher Status, Sprachförderung, Anerkennung beruflicher Qualifikationen, Immobilienerwerb etc.). Ein Schreiben des Bürgermeisters an die britischen Familien mit Unterstützungsangeboten der Stadt bei Verbleib in Bergen sei bereits in Vorbereitung, so Herr Becker. Frau Kirchhoff von der Schader-Stiftung schlägt vor, dieses Schreiben mit einem kleinen Fragebogen zur Situation und den Bleibeperspektiven der britischen Familien zu ergänzen.

Mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer forderten von der Stadtverwaltung eine bessere Kommunikation und mehr Transparenz hinsichtlich der verschiedenen Aktivitäten ein. Es wurde für notwendig erachtet, die verschiedenen Aktivitäten der Stadtverwaltung im Rahmen von Projekten wie „KonReg – Konversion und Regionalentwicklung“ und „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“, sowie zur Weiterentwicklung des Integrierten Stadtentwicklungskonzeptes (ISEK) und zur Verbesserung des Stadtmarketings stärker aufeinander zu beziehen und miteinander zu verzahnen. Die

Verwaltung wurde zudem aufgefordert, besser zu kommunizieren, was aus den verschiedenen Entwicklungsplänen, Workshops und Diskussionsrunden konkret folge, welche Maßnahmen beschlossen und umgesetzt würden. Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer verwiesen darauf, dass sie schon an mehreren Diskussionsrunden teilgenommen hätten, ohne dass sie wüssten, wie mit den Ergebnissen weiter umgegangen wird.

Im Hinblick auf die Wirtschaft wurden die Aktivitäten der Stadt Bergen zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen insbesondere durch die Ansiedlung von Alten- und Pflegeeinrichtungen sowie zur Einrichtung einer Pflegefachschule mit Zustimmung zur Kenntnis genommen. Festgestellt wurde darüber hinaus, dass es einer Erhebung bedürfe, um den Bedarf an Fachkräften in Betrieben und Unternehmen festzustellen. Frau Dr. Haack verwies in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der Entwicklung einer nachfrageorientierten Zuwanderungsstrategie. Vorrangig sei zu klären, welchen Bedarf an Fachkräften es in Bergen in fünf, zehn und fünfzehn Jahren überhaupt gebe. Herr Becker verwies in diesem Zusammenhang auf den Entwurf einer Unternehmensbefragung, den es in der Verwaltung bereits gebe. Deutlich wurde allerdings auch, dass eine Erhebung des künftigen Fachkräftebedarfs sich nur an gegenwärtige Arbeitgeber richten kann und neue wirtschaftliche Impulse (z.B. im Ausbildungsbereich oder im Wohn- und Pflegebereich für Senioren nicht berücksichtige).

Angeregt wurde von Vertretern der Wirtschaft zudem ein Zusammenschluss von Unternehmen, um Ressourcen zu bündeln und die Handlungsmöglichkeiten von kleinen und mittleren Unternehmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu stärken. Herr Dr. Gesemann verwies in diesem Zusammenhang auf das erfolgreiche Beispiel der Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter zur Verbesserung der Ausbildungs- und Fachkräftesituation.¹¹

Für den Bereich der Zivilgesellschaft verwies Herr Hertwig noch einmal auf die Bedeutung des geplanten Ausstellungsprojekts „Bergener Bürger suchen ihre Wurzeln“, um einen Dialog über Zuwanderung und Integration sowie über Identität und Vielfalt in der Stadt Bergen zu initiieren. Leider sei das Interesse an dem neuen Verein „Unser Bergen“ bislang mit etwa 30 Mitgliedern noch sehr bescheiden. Man brauche aber ein Vielfaches an Mitgliedern, um die geplante Ausstellung realisieren zu können. Eine stärkere Einbindung der Gedenkstätte Bergen-Belsen in Zukunftsplanungen der Stadt Bergen bezeichnete er als ein „sehr sensibles Thema“, da es ausgeprägte Empfindlichkeiten gebe, wenn die Gedenkstätte als Baustein in einer regionalen Tourismusstrategie erscheine.

Handlungsempfehlungen zu Bausteinen eines Handlungskonzepts „Zuwanderung“

Die Entwicklung eines lokalen Handlungskonzepts „Zuwanderung“ sollte nach Auffassung des Instituts für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI) mit Maßnahmen verknüpft werden, die nur auf der Ebene des Landkreises oder auf regionaler Ebene realisiert werden können. Zur Verbesserung des regionalen Marketings und zur Sicherung des langfristigen Fachkräftebedarfs sind dabei die Einrichtung einer regionalen Fachkräfteinitiative oder eines regionalen Fachkräftenetzwerks, wie es sie in vielen Gegenden in Deutschland bereits gibt, vordringlich.¹² Die nachfolgenden Ausführungen zu

¹¹ Nähere Informationen bietet der Internetauftritt der Wirtschaftsinitiative unter <http://www.wih-hx.de>; siehe auch Frank Gesemann/Jutta Aumüller: Potenzialbericht. Darmstadt 2013, S. 113f.

¹² Siehe hierzu beispielsweise die vom Fachkräftebüro im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter <http://www.fachkraeftebuero.de> angebotenen Übersichten; vgl. auch Frank Gesemann/Jutta Aumüller: Potenzialbericht. Darmstadt 2013, S. 112ff.

Bausteinen eines Handlungskonzepts „Zuwanderung“ beziehen sich allerdings vor allem auf die lokale Ebene, ohne damit die Bedeutung überlokaler Ebenen zu verkennen. Die Handlungsempfehlungen sind das Ergebnis unserer Gespräche in der Stadt Bergen und im Landkreis Celle sowie in anderen Kommunen des Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ und gehen damit über die Ergebnisse des Workshops hinaus. Sie erheben aber keineswegs einen Anspruch auf Vollständigkeit.

Bergen als Arbeitsort

Als qualifizierte Arbeitskräfte werden Zuwanderer in der Stadt Bergen vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen, aber auch in öffentlichen Einrichtungen wie z. B. Schulen benötigt. Darüber hinaus gilt es, durch die Ausweisung von Gewerbegebieten neue wirtschaftliche Impulse wie z.B. die geplanten Einrichtungen für Demenzerkrankte und eine Pflegefachschule zusätzliche Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen, für die dann auch Zuwanderer gewonnen werden müssten. Allerdings zeigen Berichte aus den Unternehmen wie auch erste Erfahrungen mit den Bemühungen zur Realisierung einer Pflegefachschule, dass es schwierig ist, qualifizierte Arbeitskräfte und junge Auszubildende für Bergen zu gewinnen. Der Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen und die mangelnde Bereitschaft, vorhandene oder noch zu schaffende Arbeits- und Ausbildungsplätze in Bergen anzunehmen, drohen sich daher gegenseitig zu verschärfen. Ohne die Verbesserung der Mobilität und einen Anschluss an das Bahnnetz, dürfte es dabei schwierig sein, diese Eigendynamik zu durchbrechen.

Bergen als Wohnort

Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen scheint es sinnvoll zu sein, sich auf die Steigerung der Attraktivität von Bergen als Wohnort zu konzentrieren.¹³ Hierzu gehören die Verbesserung der Verkehrsanbindungen (insbesondere Anschluss an das Bahnnetz), die Ergänzung und Vervollständigung der Infrastruktur für ältere Menschen (differenziertes Spektrum an Wohn- und Pflegeeinrichtungen sowie ergänzenden Gesundheitsdienstleistungen) sowie für Familien mit Kindern (Bildungseinrichtungen und Freizeitmöglichkeiten). Die Vorteile von Bergen als Wohnort (naturnahes, ruhiges und sicheres Leben; soziale Kontakte, interessante Kulturangebote und vielfältiges Vereinsleben: günstiger Erwerb von Wohnimmobilien) müssten stärker hervorgehoben und kommuniziert werden. Als Wege könnten nicht nur das Internet, Messen und Veröffentlichungen genutzt werden, sondern auch Bildungsangebote, Tourismus und freundschaftliche Kontakte zu Städten (Bergen-Treffen, Städtepartnerschaften).

Gewinnung von Zuwanderern und Erschließung von Integrationspotenzialen

Mit Ansätzen zur Etablierung einer interkulturellen Öffnung in der Verwaltung und zur Verankerung einer Willkommenskultur in der Kommune hat die Stadt Bergen im Rahmen des Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ bereits wesentliche Elemente einer Zukunftsstrategie, die auf die Gewinnung von qualifizierten Zuwanderern ausgerichtet ist, verwirklicht. Diesen Weg gilt es konsequent fortzusetzen. Überlegt werden sollte vor allem, wie die Zivilgesellschaft, insbesondere auch Organisationen der Zuwanderer wie das Yezidische Gemeindezentrum stärker in diesen Pro-

¹³ Die Ergebnisse einer kleinen statistischen Abfrage der Stadt Bergen zeigen, dass nur eine Minderheit der Zuwanderer aus beruflichen Gründen nach Bergen gezogen ist (25 Nennungen). Die meisten Befragten gaben private/familiäre Gründe (44 Nennungen) oder sonstige Gründe (18 Nennungen) an. Von den Zugezogenen waren 21 bereits einmal in der Vergangenheit in Bergen wohnhaft.

zess eingebunden werden können: „Was können Zugewanderte dazu beitragen, um die Attraktivität Bergens als Wohn- und Arbeitsort zu gewährleisten? Welche Unterstützung kann und muss die Kommune dabei leisten, damit sich dieses Potenzial entfalten kann?“¹⁴ Es kommt aus unserer Sicht vor allem darauf an, die Potenziale der Zuwanderer zu erkennen, als Bereicherung wahrzunehmen und zu kommunizieren.

Strategien zur Aufwertung Bergens als Begegnungsort und als können zwar höchstens langfristig zur Gewinnung von Neuzuwanderern beitragen, sind aber gleichwohl wichtige Themenfelder, auf die ein kommunales Zuwanderungskonzept Bezug nehmen müsste.

Bergen als Bildungs- und Begegnungsort

Die Gedenkstätte Bergen-Belsen zieht „als Ort des Gedenkens, des Sammelns, Bewahrens und Forschens sowie ein Ort des Lernens und der Reflexion“ jährlich etwa 300.000 Einzelbesucher und über 1.000 Gruppen an, die durch mehrstündige Führungen, Studientage und im Rahmen von Projekten betreut werden. Mit dem Leitbild „Stadt des Friedens und der Internationalität“ und den Anne-Frank-Friedenstagen nimmt die Stadt Bergen Bezug auf die Geschichte von Verfolgung und Zivilisationsbruch während des Nationalsozialismus. Auch die Yeziden blicken auf eine bittere Verfolgungsgeschichte zurück, die ein integraler Bestandteil der lokalen Erinnerungskultur werden könnte. Die Stadt Bergen könnte sich als eine Stadt der Vielfalt und Toleranz, der verschiedenen Zuwanderungswellen und als Schutzraum einer verfolgten Minderheit darstellen.¹⁵ Eine konkrete Maßnahme könnte die Übernahme der Sonderausstellung „Die Êziden – Glaubensflüchtlinge in Deutschland“, die im Herbst 2013 im Deutschen Hugenotten-Museum in Bad Karlshafen gezeigt wurde, sein. Die Ausstellung könnte dabei in enger Kooperation mit dem Yezidischen Gemeindezentrum im Stadthaus Bergen gezeigt werden.

Das Ausstellungsprojekt „Bergener Bürger suchen ihre Wurzeln“, das sich mit Zuwanderung nach Bergen seit 1935 befassen möchte, zielt darauf ab, die Kontinuität von Migration seit nunmehr fast 80 Jahren sichtbar zu machen und Einheimische und Zuwanderer in einen gemeinsamen Kontext von Integration zu stellen. Es könnte zu einem öffentlichen Reflexionsprozess über Zuwanderung und Integration, Herkunft und Heimat sowie Identität und Selbstverständnis in einer Kleinstadt im Wandel beitragen. Das Ausstellungsprojekt könnte aber nicht eine wichtige Funktion in dem Prozess der Selbstverständigung und des Zusammenwachsens der Stadtgesellschaft einnehmen, sondern es könnte Bergen einen überregionalen Bekanntheitsgrad als Bildungsort verschaffen. Die vielfältige Zuwanderungsgeschichte und die Internationalität Bergens könnte die Stadt auch als Wohnort interessanter machen.

Die Stadt Bergen unterhält eine Reihe von Städtepartnerschaften (Pembroke in Wales, Śrem in Polen, Hendrik-Ido-Ambacht in den Niederlanden, Szubin in Polen) sowie freundschaftliche Kontakte zu weiteren Gemeinden auf Malta und in Tschechien. Von Bedeutung sind zudem die Bergen-Treffen, an denen sich Bürgerinnen und Bürger aus acht Orten in Deutschland, die alle Bergen heißen, zu einem gemeinsamen Fest treffen. Eine konkrete Maßnahme könnte sein, im Rahmen der Städtepartnerschaften und -treffen für Bergen als Wohnort zu werben. Geprüft werden könnte auch in Kooperation mit Ver-

¹⁴ DESI – Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration: Bericht über die Erhebungen in der Stadt Bergen und im Landkreis Celle vom 09. bis 11. Oktober 2013. Berlin 2013, S. 8.

¹⁵ Auf Möglichkeiten einer stärkeren Verknüpfung der Gedenkstätte Bergen-Belsen mit Aktivitäten in der Stadt Bergen haben wir bereits in unserem Bericht zu Ergebnissen der Erhebungen vor Ort im Rahmen des Projekts „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ hingewiesen (vgl. DESI-Institut 2013).

treten des Yezidischen Gemeindezentrums, ob eine Partnerschaft mit einem Herkunftsort der Yeziden in der Türkei wünschenswert ist und realisierbar erscheint.

Bergen als Tourismusziel

Der Tourismus stellt mit gut 17.000 Ankünften und knapp 33.000 Übernachtungen jährlich gegenwärtig noch keine relevante Größe dar, aber die Stadt Bergen verfügt aufgrund ihrer geographischen Lage in der Lüneburger Heide über Potenziale, die bislang kaum erschlossen worden sind. Mit einem touristischen Leitbild sowie daraus abgeleiteten Maßnahmen soll die Bedeutung des Tourismus als Wirtschaftsfaktor für die Stadt Bergen deutlich ausgeweitet werden.¹⁶

Bei den Zielgruppen der älteren Stammurlauber und der Familien mit Kindern kann für Bergen als Wohnort geworben werden, in dem auf die Möglichkeiten des günstigen Immobilienerwerbs, die gute Bildungs- und Gesundheitsinfrastruktur und den Erholungs- und Freizeitwert der Region hingewiesen wird. Eine konkrete Maßnahme könnte daher sein, die Ansprache potenzieller Zuwanderer und die Werbung für Bergen als Wohnort in der Tourismusstrategie zu berücksichtigen.

Handlungskonzept Zuwanderung

In einem Handlungskonzept Zuwanderung müsste das Gewicht der verschiedenen Zielgruppen, Themenfelder und Bausteine stärker konkretisiert und zueinander in Beziehung gesetzt werden. Der Workshop hat dazu eine erste Grundlage geschaffen, die weiter ausgebaut werden könnte. Als nächster Schritt sollte eine Erhebung bei den vor Ort ansässigen Betrieben und Unternehmen zum gegenwärtigen und zum voraussichtlichen Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren durchgeführt werden. Zu klären ist ferner, wie Bergen vor allem als Wohnort insbesondere für Seniorinnen und Senioren attraktiver werden könnte. Überlegungen zur Einrichtung von Wohn- und Pflegeeinrichtungen für ältere Menschen mit besonderen Bedarfen und die Einrichtung einer Pflegefachschule weisen in die richtige Richtung. Diese Anstrengungen sollten aber von vornherein auch die Potenziale von Zuwanderern in den Blick nehmen und international ausgerichtet sein.

¹⁶ Vgl. Stadt Bergen: Touristische Strategie und Leitbild. Bergen/Hannover 2011.

Literatur

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR): Informationen zum Projekt „Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden?“. Internet: http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/FP/Ablage_Meldungen/KM_ExWoSt_Zuwanderer_Fallstudien.html

DESI – Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration 2013: Bericht über die Erhebungen in der Stadt Bergen und im Landkreis Celle vom 09. bis 11. Oktober 2012. Forschungs-Praxis-Projekt „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“. Berlin

Gesemann, Frank/Aumüller, Jutta 2013: Potenzialbericht. Erste Ergebnisse der Erhebungen vor Ort. Forschungs-Praxis-Projekt „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“. Darmstadt: Schader-Stiftung

Grontmij/STADTREGION – Büro für Raumanalysen und Beratung 2013: Konversion und Regionalentwicklung in den Landkreisen Celle und Heidekreis. Phase 2 – Analyse der Raumstruktur und der räumlichen Entwicklungstrends. Bremen/Hannover

imap – Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung 2013: Dokumentation Führungskräfteworkshop. Bergen, 14.03.2013. Düsseldorf

Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg 2011: Gemeinsam für Fachkräfte: Was können Unternehmen und Kommunalpolitik zusammen bewegen? Lüneburg

Integrationslotsen-Grundkurs 2013: Stadt Bergen in Kooperation mit dem Evangelischen Bildungszentrum Hermannsburg (EBH). Trainer/-in: Katharina Rausch/Andreas Sedlag. Vom 21.08. bis 19.10.2013. Zertifizierung am 30.10.2013

inter 3 – Institut für Ressourcenmanagement 2012: Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden? Zwischenergebnisse der Zuwanderungs- und Fachkräfteanalyse. Berlin/Bonn: BMVBS/BBSR

KonRek – Konversion und Regionalentwicklung in den Landkreisen Celle und Heidekreis. Dokumentation. Regionalforum für den Landkreis Celle am 06.05.2013 im Stadthaus der Stadt Bergen

NSI Consult 2012: Dokumentation „Was wird aus Bergen?“ Workshop vom 11. bis 13. Oktober 2012. Braunschweig

Stadt Bergen 2004: Stadtleitbild Bergen 2020: Bergen in der Südheide – Stadt des Friedens und der Internationalität. Leitbild und Maßnahmenhandbuch für das Stadtmarketing. Bergen/Lübeck: Stadt Bergen, Der Bürgermeister/CIMA

Stadt Bergen 2007: ISEK – Integriertes städtisches Entwicklungs- und Wachstumskonzept für die Stadt Bergen. Bergen/Bremen: Stadt Bergen/GfL Planungs- und Ingenieurgesellschaft

Stadt Bergen 2011: Touristische Strategie und Leitbild. Abschlussunterlage 04.11.2011. Hannover: Blue Sky Media

Stadt Bergen 2013: Ergebnisauswertung Bürgerpartizipation 2013. Zukunftswerkstatt Bergen

STADTREGION – Büro für Raumanalysen und Beratung 2013: Konversion und Regionalentwicklung in den Landkreisen Celle und Heidekreis – Demographische Entwicklung

Ablaufplan

- 09.30 Uhr Dr. Frank Gesemann, DESI – Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration, Berlin
Begrüßung und Einführung
- 09.40 Uhr Frank Juchert, Stadt Bergen, Allgem. Stellvertreter des Bürgermeisters
Grußwort
- 09.50 Uhr Karen Schledermann/Stephan Becker, Stadt Bergen
Einführung, Aktivitäten der Stadt Bergen
- 10.00 Uhr Dr. Yasemin Haack, inter 3, Institut für Ressourcenmanagement
Impulsvortrag
Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden?
- 10.20 Uhr **Diskussion**
- 10.30 Uhr **Bestandsaufnahmen**
Folgende Fragestellungen sollen in wechselnden Konstellationen bearbeitet werden:
- Wo gibt es in Bergen einen Mangel an Fachkräften?
 - Was macht die Stadt Bergen für Zuwanderer attraktiv?
 - Was wird in Bergen bereits getan, um Zuwanderer zu gewinnen?
- 11.15 Uhr **Kaffeepause**
Handlungsperspektiven: Wie kann die Stadt für Zuwanderer attraktiver werden? Folgende Fragestellungen sollen in wechselnden Konstellationen bearbeitet werden:
- Wer sollte als Zuwanderer gewonnen werden?
 - Wie können potenzielle Zuwanderer angesprochen werden?
 - Was können verschiedene Akteure unternehmen, um Zuwanderer zu gewinnen (Verwaltung, Wirtschaft, Zivilgesellschaft)?
- 12.30 Uhr **Abschlussdiskussion**
- Welche Maßnahmen sind für eine Strategie zur Gewinnung von Zuwanderern prioritär? Wer entwickelt Ideen weiter? Wer übernimmt welche Aufgaben?
 - Welche Ressourcen sind notwendig, um ein Konzept zur Gewinnung von qualifizierten Zuwanderern mit konkreten Maßnahmen zu unterlegen?
- 13.00 Uhr Ende der Veranstaltung
Kleiner Imbiss

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Becker, Stephan	Stadt Bergen
Borges, Eckart	CDU-Fraktion im Stadtrat
Brammer, Ehrhard	Fa. Karl Brammer
Brinken, Ulrike	Landkreis Celle
Claus, Norbert	Fa. Rodehorst
Gesemann, Frank	DESI-Institut
Haack, Yasemine	inter 3
Haase, Thomas	Fa. Haase Garten- und Landschaftsbau
Habermann, Marlene	Runder Tisch/„Unser Bergen“
Hertwig, Wolfgang	Runder Tisch/„Unser Bergen“
Juchert, Frank	Stadt Bergen
Kirchhoff, Gudrun	Schader-Stiftung
Lohse, Nils	Fa. Wegener + Stapel
Ritterbusch, Marc	Hoopmann + Ritterbusch Baumarkt
Schledermann, Karen	Stadt Bergen
Timme, Regina	Fa. Timme
Timme, Thomas	Fa. Timme
Tschiskale, Joachim	Fa. Tschiskale
van der Meulen, Thomas	VDM.71 Druck- und Werbehaus