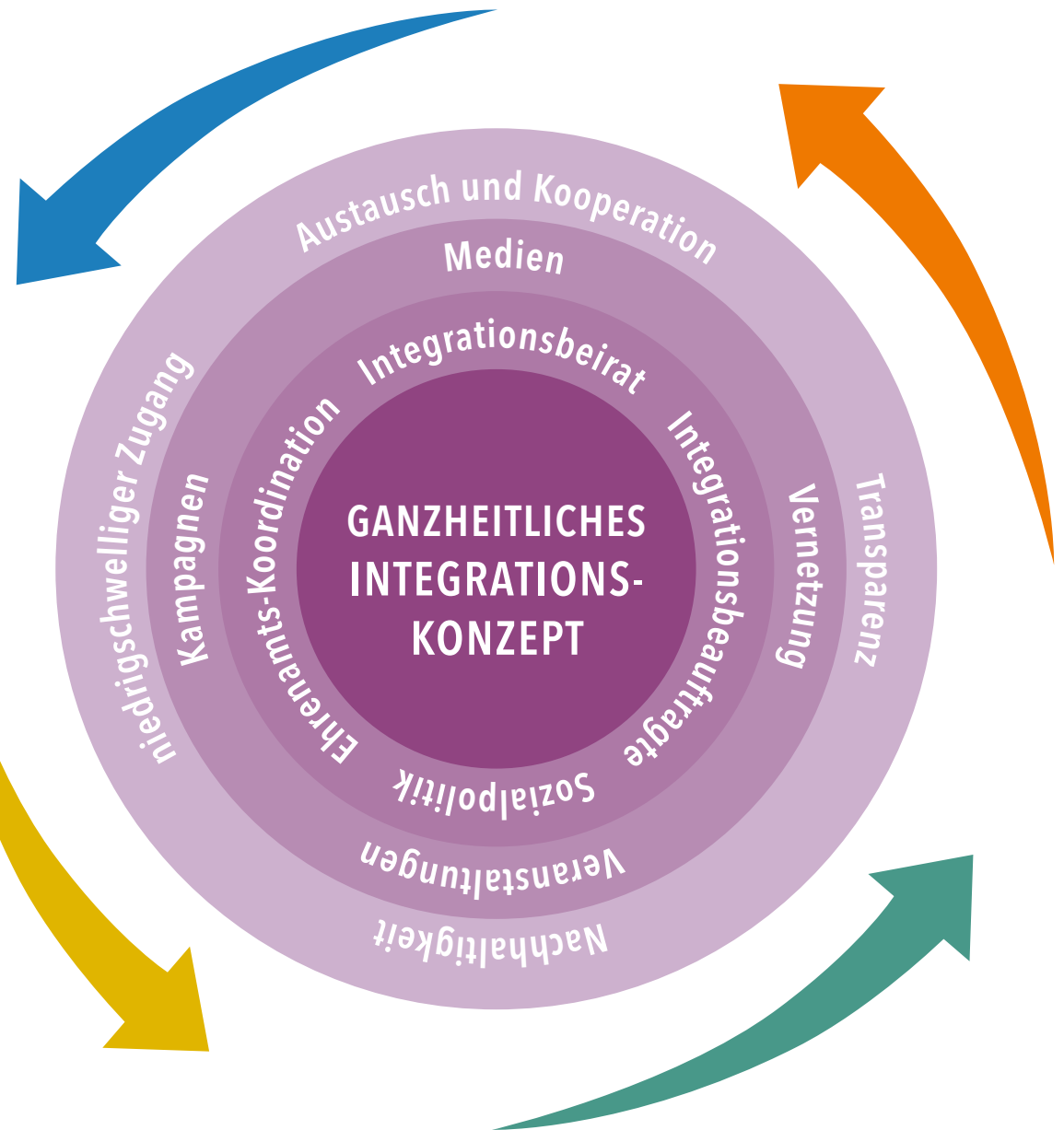


BEISPIELHAFTHE MODELLE FÜR DIE PRAXIS

Eine Analyse an ausgewählten Beispielen
der kommunalen Integrationsstrukturen
in Bayern mit Schaubild und Beispielen
guter Praxis

AGABY

Arbeitsgemeinschaft der
Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte
Bayerns



Kapitel 1

Einleitung

Die vorliegende Veröffentlichung ist im Rahmen des gleichnamigen Projektes „Integrationsstrukturen in Bayern – Beispielhafte Modelle für die Praxis“ entstanden und wurde vom Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration finanziell gefördert.

Die stetige Weiterentwicklung der Integrationsstrukturen stellen eine wichtige Aufgabe für ein zukunftsfähiges Bayern dar. Die erarbeitete Analyse will Modelle für den Aufbau neuer und die weitere Verbesserung bestehender Integrationsstrukturen aufzeigen und Handlungsempfehlungen geben.

Das Ideal einer vielschichtigen und vernetzten Integrationsstruktur wurde in einem Schaubild visualisiert und übersichtlich in einem faltbaren Flyer dargestellt (**Kapitel 2**).

Am Beispiel dreier bayerischer Kommunen werden drei Modelle der strukturellen Einbettung von Migrations- und Integrationsbeiräten vorgestellt (**Kapitel 3**), die Integrationsstrukturen analysiert und die Erfolgsfaktoren für die Integrationsarbeit ermittelt (**Kapitel 3 und 4**).

Im Rahmen der Landesintegrationsfachtagung der AGABY wurden die Erfahrungen in der Integrationsarbeit von rund 30 bayerischen Kommunen ausgetauscht und die Beispiele guter Praxis gesammelt (**Kapitel 4**).

Abschließend werden die Faktoren, die zu einem Gelingen der Integration beitragen, zusammengefasst und Empfehlungen für kommunale Politik und Verwaltung und Migrantenorganisationen und Integrationsbeiräte ausgesprochen (**Kapitel 5**).

Zur Transparenz werden das Vorgehen der vorliegenden Analyse und die Methodik erläutert (**Kapitel 6**).

Die bayerische Integrationslandschaft ist vielfältig, ihre Strukturen verweigern sich der Darstellung in einem einheitlichen Organigramm. Integrationsbeauftragte, Integrationslots*innen, Integrationskonzepte, Integrationsbeiräte – ob sie existieren und wie sie ausgestaltet sind, ist in den Kommunen höchst unterschiedlich.

Die im Rahmen unseres Projektes durchgeführte Analyse ist keine empirische Studie und hatte von Anfang an nicht den Anspruch, repräsentativ zu sein.

Vielmehr folgte sie dem Ziel, beispielhafte Modelle herauszuarbeiten. Im Mittelpunkt der Analyse standen die Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte als Vertretungsorgan der migrantischen Bevölkerung und ihre Verankerung und Netzstruktur in den Kommunen Bayerns. Zudem gingen die Erfahrungen und Projekte von Integrationsakteur*innen aus ganz Bayern in die Analyse ein.

Ganz herzlich danken wir den haupt- und ehrenamtlichen Integrationsakteur*innen und den Integrationsbeiräten der Stadt Regensburg, der Stadt Schweinfurt und des Landkreises Freising für ihre engagierte Beteiligung. Ebenso danken wir den Leiter*innen und Teilnehmer*innen der Workshops bei unserer Landesintegrationsfachtagung für ihre Beiträge.

Wir hoffen, dass wir mit der hiermit vorliegenden Veröffentlichung einen exemplarischen Überblick der Integrationsstrukturen in Bayern und praxisnahe Empfehlungen anbieten können und damit einen gewinnbringenden Beitrag leisten können, die bayerischen Integrationsstrukturen zukunftsfähig zu machen.

Kapitel 2

Visualisierung der Integrationsstrukturen in einem Schaubild

Soll Integrationsarbeit erfolgreich sein, dann zeichnen sich die Strukturen der jeweiligen Stadt/ des jeweiligen Landkreises durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Akteuren aus. Integrationsbeiräte, Wohlfahrtsverbände, Helferkreise, Integrationsbeauftragte, Bildungs- und Integrationslots*innen, religiöse Einrichtungen, Migrant*innenselbstorganisationen u.v.m. - sie alle bilden ein Netzwerk der Integrationsstrukturen. Im Idealfall sind die Integrationsstrukturen und -akteure durch ein ganzheitliches Integrationskonzept miteinander verbunden. Diese idealen Integrationsstrukturen in den Städten und Landkreisen Bayerns sind in einem Schaubild visualisiert. Das Schaubild kann als Flyer ausgedruckt und zusammengefaltet werden.

ANLEITUNG

BASTEL DIR DEINEN HANDLICHEN INTEGRATIONSWEGWEISER:



POLITIK
UND
VERWALTUNG

MIGRANT*INNEN-
SELBST-
ORGANISATIONEN

Tel.: 0911/92 31 89 90 agaby@agaby.de www.agaby.de

AGABY

WIE? WO? mit WEM?
funktioniert
INTEGRATION?

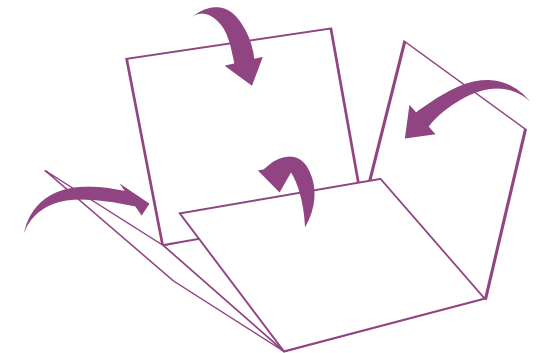
Integrationsstrukturen in Städten
und Landkreisen Bayerns

Gefördert durch
Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration

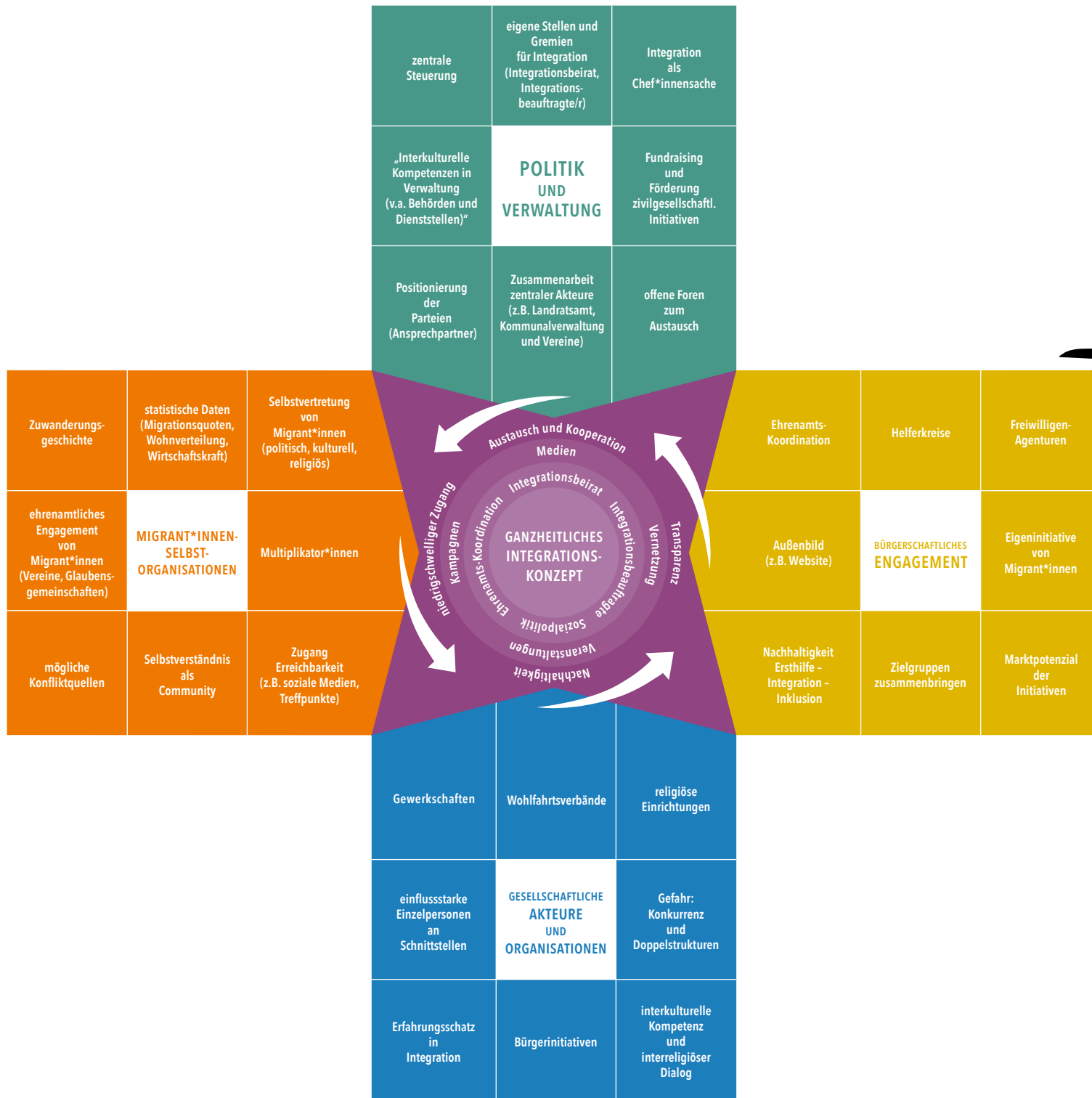
AGABY Landesgeschäftsstelle, Fürther Straße 22, D-90429 Nürnberg

BÜRGERSCHAFTLICHES
ENGAGEMENT

GESELLSCHAFTLICHE
AKTEURE
UND
ORGANISATIONEN



1. Drucke diese Seite und die darauffolgende als Vorder- und Rückseite aus.
2. Schneide die Form entlang der Umrisslinien aus.
3. Klappe die Flügel nach innen - fertig :-)



Kapitel 3

Modelle struktureller Einbettung von Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräten

Für die exemplarische Analyse der Integrationsstrukturen in Bayern wurden drei Kommunen ausgewählt: Stadt Regensburg, Stadt Schweinfurt und Landkreis Freising.

Kriterium für die Auswahl war, dass städtische und ländliche Räume zu berücksichtigen werden. Zudem sollten sowohl etablierte Integrationsstrukturen mit länger bestehendem Integrationsbeirat als auch neuere Strukturen und der Prozess einer Beiratsgründung untersucht werden.

Die Erhebung der Strukturen erfolgte mit Hilfe einer Umfrage. In sechs Themenblöcken wurden an haupt- und ehrenamtliche Integrationsakteur*innen 39 Fragen gestellt. Davon waren 30 Abfragen von Fakten, Zuständigkeiten, Angeboten und neunmal wurde nach einer subjektiven Einschätzung gefragt, die mit einer Schulnote und gegebenenfalls mit einer Begründung zu beantworten waren.

Weitere Informationen zu Umfrage, den gesamten Fragebogen im Wortlaut und die zu Grunde liegenden Definitionen der Statistiken samt Erläuterungen finden Sie in **Kapitel 6**: Erläuterung der Methodik.

Die Einrichtung eines kommunalen Ausländer-, Migranten- oder Integrationsbeirates ist in Bayern weiterhin eine freiwillige Aufgabe der Kommunen, die in Art. 24 der Gemeindeordnung durch den Erlass einer Satzung ermöglicht wird. Die Kommunen können im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts den Integrationsbeirat nach eigenen Vorstellungen ausgestalten. In anderen Bundesländern (z. B. Hessen) müssen Kommunen ab einer gewissen Größe einen direkt von Ausländer*innen gewählten Integrationsbeirat haben, der mit einheitlichen Rechten und Pflichten ausgestattet ist.

Ähnliches gilt auch für andere Ebenen der Integration. Integrationsbeauftragte und -lots*innen, Ämter für Integration und Integrationskonzepte – in manchen Kommunen sind sie vorhanden, in anderen nicht.

Anhand der drei untersuchten Kommunen lassen sich unterschiedliche Ausgestaltungen von Integrationsbeiräten und ihrer strukturellen Einbettung beschreiben.

Modell 1

Stadt Regensburg und Integrationsbeirat Regensburg

Die Kommune hat rund 152.600 Einwohner*innen, 20 % Ausländer*innen*(siehe Anhang), über 31 % der Bevölkerung sind Menschen mit Migrationshintergrund*(siehe Anhang).

Für die Entwicklung der Zuwanderung spielten in Regensburg die (Spät-)Aussiedler*innen, Geflüchtete aus Jugoslawien, Syrien, Irak und in jüngerer Zeit aus der Ukraine eine große Rolle, eher gering war die Zahl der „Gastarbeiter*innen“, da Regensburg kein industrielles Zentrum war.

Seit Juli/ August 2014 gibt es in Regensburg einen Integrationsbeirat. (Zuvor gab es bereits Aussiedler- und Ausländerbeiräte, die jedoch völlig anders strukturiert waren).

In Regensburg waren **Migrant*innen** von Beginn an der Gründung des Integrationsbeirates (ehemals: Ausländerbeirat) **beteiligt**. Auch heute ist der Beirat ein Gremium der Migrant*innen, die große Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder hat Migrationshintergrund.

Aktuell hat der Beirat **34 Mitglieder**, davon sind 21 stimmberechtigt. Diese setzen sich zusammen aus:

1. Personen mit Migrationshintergrund (Ausländer*innen, Eingebürgerte, Aussiedler*innen)
2. Expert*innen im Bereich Migration und Integration

Zusätzlich gibt es beratende Mitglieder aus den im Stadtrat vertretenen Fraktionen, dem Oberbürgermeister und der Zivilgesellschaft.

Die Mitglieder des Beirates werden zum Teil (Gruppe der Ausländer*innen) direkt gewählt und zwar per Briefwahl. Die anderen Mitglieder werden berufen. Es handelt sich also um eine **Mischform aus direkter demokratischer Wahl und Berufung**.

Die **Forderung nach gleichen Rechten und Chancen** für Menschen mit Migrationsgeschichte wird in Regensburg bei großen Events in die Öffentlichkeit getragen. Beispielsweise bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus/ Internationaler Tag gegen Rassismus am 21. März, den Interkulturellen Wochen und dem Bunten Wochenende.

Regensburg hat einige aktive, aber insgesamt wenige **Migrant*innenselbstorganisationen (MSO)**. Ihre Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeirat wird in der Umfrage als ausbaufähig

eingeschätzt. Bisher fehlten die Synergieeffekte zwischen Beirat und MSO.

Ebenfalls unzureichend ist bisher der Kontakt des Integrationsbeirates mit **Geflüchteten**. In Regensburg gibt es Gemeinschaftsunterkünfte und ein Anker-Zentrum. Es gibt jedoch keinen direkten Austausch mit den Bewohner*innen des Anker-Zentrums, sondern nur vermittelt über die Organisation *Campus Asyl*, die im Integrationsbeirat als beratendes Mitglied vertreten sind. Gute Informationen (zu Gesetzen, Beratungsstellen, Leben in Regensburg etc.) erhalten Geflüchtete über die Ausländerbehörde und das Amt für Integration und Migration und mehrsprachig mit der App *Integreat*.

Seitens der **Zivilgesellschaft** gibt es in Regensburg Organisationen, die sich für Geflüchtete, zum Thema Migration oder „gegen rechts“ engagieren. Dabei sind die Helferkreise wenig mit dem Integrationsbeirat vernetzt, vier der anderen Organisationen sind als beratende Mitglieder im Beirat vertreten. Eine gute Zusammenarbeit von Integrationsbeirat und diesen zivilgesellschaftlichen Gruppen gibt es bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus, in anderen Bereichen eher wenig. Als insgesamt gut wird hingegen die Vernetzung und Zusammenarbeit des Integrationsbeirates mit **Wohlfahrtsverbänden und der Ausländerbehörde** bewertet.

In Regensburg gibt es eine **Antidiskriminierungsstelle** mit einer hauptamtlichen Vollzeitstelle, die im Büro für Chancengleichheit angesiedelt ist. Zudem gibt es eine **Bildungskoordination** für Neuzugewanderte, eine Stelle für Koordination für die berufsschulpflichtigen Migrant*innen, Asylbewerber*innen und Geflüchtete in Stadt und Landkreis sowie eine Koordination für ukrainische Geflüchtete. All diese Angebote sind im Bildungsreferat angesiedelt.

In Regensburg gibt es ein [Integrationskonzept](#), das 2023 aktualisiert wurde. Die Zuständigkeit der Erstellung lag beim Amt für Integration und Migration und dort in der Abteilung Willkommenskultur und Integration.

Eines der Themen des Integrationskonzeptes ist die „**Interkulturelle Orientierung und Öffnung**“ der Stadtverwaltung. Bisher liegt der Anteil der Personen mit ausländischem Pass in der Verwaltung bei 4,2 %. Nicht erfasst, aber geschätzt wird deren Anteil im Stadtrat mit 8 %. Bisher sind Migrant*innen somit in der kommunalen Politik und Verwaltung bei weitem nicht ausreichend repräsentiert.

Mit Blick auf das **Organigramm (Ämterstruktur)** sind in Regensburg die Themen Migration und Integration auf hoher Ebene mit einem eigenen Amt und rund 90 Stellen verankert. Auch die **Ausländerbehörde** liegt im Zuständigkeitsbereich des Amtes für Integration und Migration.

Der **Integrationsbeirat ist in diese Struktur eingebunden** und im Organigramm wie folgt angesiedelt: Direktorium 1
Oberbürgermeisterin – Amt für Integration und Migration – Abteilung Willkommenskultur und Integration.

Der ehrenamtliche Beirat wird von einer **Geschäftsstelle** mit drei Hauptamtlichen (mit 3-8 Wochenstunden) unterstützt. Der Geschäftsstelle stehen bei einer Gesamtzahl von 152.600 Einwohner*innen mit 33.700 Ausländern insgesamt 16 Wochenstunden zur Verfügung.

Die Einbindung des Integrationsbeirates in die kommunale Politik und Verwaltung wird als befriedigend bewertet. Dank der strukturellen Vernetzung erhält der Beirat viele Informationen und es gibt regelmäßige Austauschtreffen mit der Ausländerbehörde.

Insgesamt fühlt sich der Integrationsbeirat seitens der Stadtspitze und Verwaltung mit seinen Aktivitäten und als Interessenvertretung der Menschen mit Migrationshintergrund **wertgeschätzt** und mit seinen Anfragen ernst genommen. Als ausbaufähig wird allerdings das Interesse des Stadtrats und eines Teils der Verwaltung an der Expertise des Beirats beurteilt.

Modell 2

Stadt Schweinfurt und Integrationsbeirat Schweinfurt

Die Kommune hat gut 54.000 Einwohner*innen, 24 % Ausländer*innen, rund 40 % der Bevölkerung sind Menschen mit Migrationserfahrung. Der Integrationsbeirat in Schweinfurt wurde im Januar 2010 gegründet.

Die Einwanderungsereignisse hatten schon immer eine große Auswirkung auf die Industriestadt Schweinfurt. Sie brachten viele **dringend benötigte qualifizierte und nicht qualifizierte Arbeitskräfte** in die Stadt und mit ihnen natürlich auch ihre Familien. Die Zuwanderung hat Schweinfurt über die Jahre stark verändert. Die Bevölkerung ist sehr vielfältig und international geworden.

Migrant*innen waren von Anfang an der Gründung des Integrationsbeirats beteiligt. In dem **33 stimmberechtigte Mitglieder** sitzen. Er setzt sich aus folgenden **drei Gruppen** zusammen:

1. 19 Vertreter*innen von lokalen Migrant*innenselbstorganisationen sowie aus Vereinen und Verbänden, die Migrant*innen vertreten und betreuen
2. Sieben Menschen mit Migrationshintergrund (ohne Entsendeorganisation) = Freie Mitglieder
3. Sieben Stadträt*innen

Aktuell besteht das Gremium zu 2/ 3 (22 von 33 Personen) aus **Menschen mit Migrationsgeschichte**. Diese Zahl schließt auch Stadträt*innen mit Migrationsgeschichte ein.

Keine Mitglieder werden unmittelbar von den Bürger*innen gewählt. Die Mitglieder der ersten Gruppe werden von den Vereinen und Organisationen **benannt**, welche sie im Integrationsbeirat vertreten. Die Stadträt*innen (Gruppe 3) werden von ihren Fraktionen benannt. Die Mitglieder der Gruppe 2 (Menschen mit Migrationshintergrund) bewerben sich selbst oder können von anderen Personen für die Wahl in den Integrationsbeirat vorgeschlagen werden. Sie werden bei der konstituierenden Sitzung von den Vertreter*innen der Gruppe 1 und 3 entsprechend der Geschäftsordnung in den Integrationsbeirat gewählt.

Die Zusammenarbeit mit den **Migrant*innenselbstorganisationen** ist noch ausbaufähig.

Es besteht kein regelmäßiger Kontakt zu Unterkünften von **Geflüchteten**. Das Anker-Zentrum befindet sich seit Mai 2019 im Landkreis Schweinfurt und somit nicht mehr in der Zuständigkeit der Stadt Schweinfurt. In der Stadt Schweinfurt selbst gibt es mehrere von der Regierung von Unterfranken betriebene Gemeinschaftsunterkünfte sowie zwei Übergangwohnheime und eine von der Stadt Schweinfurt verwaltete Notunterkunft für ukrainische Flüchtlinge.

Derzeit sind keine organisierten **Helferkreise** in Schweinfurt bekannt. Es gibt jedoch viele Ehrenamtliche, die sich in der Flüchtlingshilfe engagieren.

Das Bündnis „Schweinfurt ist bunt“ engagiert sich **gegen Rechtsextremismus**. Der Integrationsbeirat ist Mitglied in diesem Bündnis und entsendet regelmäßig eine*n Vertreter*in aus dem Integrationsbeirat zu den Treffen des Bündnisses und nimmt nach

Möglichkeit an den Veranstaltungen und Demonstrationen des Bündnisses teil.

Der Integrationsbeirat selbst verfügt über die **Arbeitsgruppe „Antidiskriminierungsarbeit“**, die aktuell einen digitalen Diskriminierungsmelder für Schweinfurt einrichtet.

Derzeit gibt es in Schweinfurt noch **keine Antidiskriminierungsberatungsstelle**, allerdings sucht der Integrationsbeirat bereits seit drei Jahren nach Möglichkeiten, eine professionelle Antidiskriminierungsberatung in Schweinfurt zu installieren. Die **Bildungskoordination für Familien mit Migrationsgeschichte** wurde im November 2022 von einer halben auf eine volle Stelle erweitert (39 Wochenstunden).

Ein **Integrationskonzept** gibt es nicht, obwohl die Erstellung eines solchen von der ehemaligen Integrationsbeauftragten mehrfach vorgeschlagen wurde.

13,6 % der **Stadträt*innen** haben einen Migrationshintergrund, allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass es weitere Stadträt*innen gibt, deren „nicht offensichtlich“ erkennbar ist.

Zwei von drei **Bürgermeister*innen** der Stadt Schweinfurt haben einen Migrationshintergrund, allerdings keine*r der **Referent*innen**. Auch sind keine **Amts- oder Sachgebietsleiter*innen** mit Migrationshintergrund bekannt.

Die **Geschäftsstelle** wird von einer Mitarbeiterin mit einer halben Stelle (19,5 Wochenstunden) betrieben. Sie ist in der Stabsstelle „gerne daheim in Schweinfurt“ tätig, welche wiederum im Referat V für soziale Leistungen angesiedelt ist. Bis vor einigen Jahren war die Stabsstelle direkt dem Oberbürgermeister zugeordnet.

Der Integrationsbeirat ist über die Jahre durch seine vielfältigen Aktionen/Veranstaltungen und Projekte innerhalb der Verwaltung **immer bekannter geworden** – insbesondere auf der Referat-, Am- und der Sachgebietsebene. Er wird als ein Fachgremium für Fragen rund um das Thema Migration/Integration **anerkannt**, aber nach Einschätzung der Befragten zu wenig zu Rate gezogen.

Modell 3 Landkreis Freising und Integrationsbeirat Landkreises Freising

Im Landkreis Freising leben 183.402 Menschen, davon 41.800 Ausländer*innen. Es ist unbekannt wie viele Menschen mit Migrationsgeschichte im Landkreis leben, eine Statistik soll allerdings im geplanten Integrationskonzept erarbeitet werden.

Die Gastarbeiter*innenmigration in den 1960er und 1970er Jahren hatte einen nachhaltigen Einfluss auf den Landkreis Freising. Arbeitsmigrant*innen aus verschiedenen Ländern, darunter Italien, Spanien, Griechenland und der Türkei, kamen nach Deutschland, um in verschiedenen Branchen zu arbeiten.

Migrant*innen waren bei der Gründung des Integrationsbeirates im September 2022 nicht beteiligt. Der Vorschlag kam von der Verwaltung in Person der Integrationsbeauftragten, die selbst Migrationshintergrund hat.

Der Integrationsbeirat besteht aus **13 stimmberechtigten**

Mitgliedern. Insgesamt gehören ihm 26 Mitglieder an. Es gibt vier Gruppen aus denen er sich zusammensetzt:

1. Vertretung der Menschen mit Migrationshintergrund (10 stimmberechtigt)
2. Vertretung aus Fachstellen, Behörden und Institutionen (5 beratend)
3. Politische Verantwortungsträger*innen (Landrat mit einer Stimme und Leitungsfunktion; Rest 8 beratend)
4. Vertretung der Jugend (2 stimmberechtigt)

Durch die Integrationsbeauftragte des Landkreises Freising werden die Landkreisbürger*innen im Rahmen einer Ausschreibung aufgerufen, sich als Mitglied für die Gruppe 1 des Integrationsbeirats zu bewerben. Die Mitglieder des Integrationsbeirats werden durch ein Auswahlverfahren **bestimmt**.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Integrationsbeirat und **Migrant*innenselbstorganisationen** hat gerade erst begonnen. Daher ist dazu eine Bewertung noch nicht möglich.

Der Fokus des Integrationsbeirats liegt auf der langfristigen Integration von Menschen. Der Themenbereich Asyl ist im Landratsamt woanders angesiedelt, wobei hier eine gute Zusammenarbeit stattfindet. Die Kontakte zu den Bewohner*innen von **Geflüchtetenunterkünften** können noch ausgebaut werden.

Die **Helferkreise** bilden sehr wichtige Akteure in der Integrationsbeiratsarbeit. Gemeinsam haben sie eine Vertretung und eine Stellvertretung bestimmt, die als festes Mitglied im Integrationsbeirat mitarbeiten.

Viele Akteur*innen setzen Zeichen gegen **Rechtsextremismus** und

organisieren Initiativen zum Thema **Rassismus**, auch der Integrationsbeirat ist hier selbst und durch Kooperationen aktiv. Andere Initiativen mit dem Themenschwerpunkt sind nicht bekannt.

Eine **Antidiskriminierungsstelle** gibt es im Landkreis nicht. Eine **Geschäftsführung Bildungsregion** ist hauptberuflich mit 20 Wochenstunden im Zusammenhang mit Integration tätig.

Ein Integrationskonzept gibt es nicht, allerdings steht die Erarbeitung eines **Integrationsberichts** an.

Die Anzahl von **Menschen mit Migrationsgeschichte im Stadtrat oder Kreistag** ist nicht bekannt, wird aber als gering eingeschätzt. Der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte bei Landrat samt Vertretungen und Referatsleitungen ist unbekannt, soll allerdings bei der Erstellung des Integrationsberichtes herausgefunden werden.

Die **Geschäftsstelle des Beirats** ist bei der Integrationsbeauftragten im Büro des Landrats angesiedelt. Diese hat im Rahmen einer Vollzeitstelle 25 Wochenstunden für die Betreuung des Integrationsbeirates zur Verfügung (Stellenbeschreibung wird aktualisiert).

Die Arbeit des Integrationsbeirates wird **hoch angesehen**, da die Leitung des Integrationsbeirats beim Landrat liegt. Somit werden die Themen, Projekte und Maßnahmen stets aktiv unterstützt und die Kommunikationswege nach innen und außen und v.a. in die Politik erleichtert. Eine direkte Beratung und Vernetzung finden statt.

Kapitel 4

Erfolgsfaktoren für Integration

Sowohl die Strukturen als auch die Praxis der Integration in Bayern zeichnen sich durch eine große Vielfalt aus. Dieses breite Spektrum sollte möglichst gut abgebildet und auf die Erfolgsfaktoren hin untersucht werden. Zusätzlich zur Umfrage und Auswertung von drei Kommunen und ihrer Integrationsbeiräte wurden deshalb die Erfahrungen von Integrationsakteur*innen aus ganz Bayern in die Analyse einbezogen. Dies erfolgte im Rahmen der Landesintegrationsfachtagung 2023 der AGABY mit dem Titel „Wir gestalten Vielfalt“ mit über 100 Teilnehmenden aus 30 bayerischen Kommunen: Ehren- und Hauptamtliche, mit und ohne Migrationsgeschichte, Mitglieder der Migrations- und Integrationsbeiräte, Integrationsbeauftragte und -lots*innen, Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung. Somit konnte ein breites Spektrum an Erfahrungen aus ganz Bayern und von unterschiedlichen Ebenen der Integrationsarbeit abgebildet werden.

Konkret wurden mit einer partizipativen Methodik im Rahmen von fünf Workshops „Beispiele guter Praxis“ gesammelt. Diese wurden anschließend dahingehend ausgewertet, welche Faktoren für die Integrationsarbeit förderlich sind.

Aus der Analyse der drei Kommunen und der Auswertung der Workshops lassen sich als Ergebnis themenübergreifend die folgenden fünf **Erfolgsfaktoren für Integration** ableiten:

- Integrationsarbeit braucht verlässliche Strukturen und Ressourcen

- Zusammenspiel von Politik, Verwaltung und Integrationsakteur*innen
- Ehrenamt braucht Hauptamt und Hauptamt braucht Ehrenamt
- Integrationsbeiräte und Migrantenselbstorganisationen (MSO) als politische Akteure anerkennen
- Vernetzung und Empowerment für Engagierte mit Migrationsgeschichte

Diese Erfolgsfaktoren sollen nun konkreter erläutert werden.

4.1. Integrationsarbeit braucht verlässliche Strukturen und Ressourcen

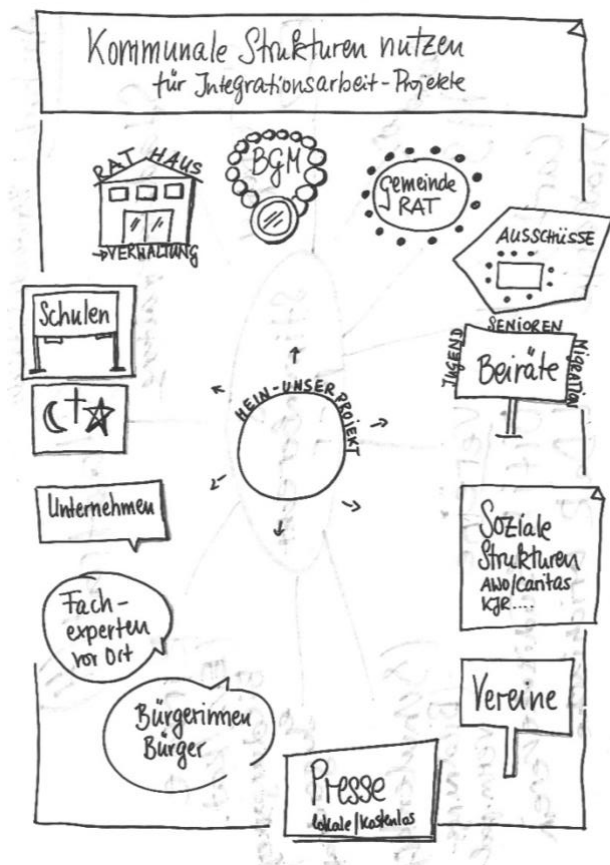
Die Arbeit im Bereich Integration stellt hohe Ansprüche. Langfristige Strukturen und die Ausstattung der Integrationsarbeit mit Personalstellen und Sachmitteln sind entscheidende Erfolgsfaktoren. Nur dann können Fachwissen, Erfahrungen und Netzwerke sinnvoll auf- und ausgebaut werden.

Das „Modell Regensburg“ zeigt, dass die feste Einrichtung eines Amtes für Integration und Migration eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass Integrationsarbeit nicht als Einzelevent betrieben wird, sondern mit Strategie und inklusive der Entwicklung eines Integrationskonzeptes.

Im „Modell Schweinfurt“ wiederum wird deutlich, dass eine gute und langfristige Ausstattung mit hauptamtlichem Personal auch die ehrenamtliche Integrationsarbeit immens befördert.

Am Beispiel der Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit verschiedener Integrationsbeiräte wird deutlich, dass eine finanzielle Ausstattung nötig ist, um erfolgreich präsent zu sein.

4.2. Zusammenspiel von Politik, Verwaltung und Integrationsakteur*innen



Modell aus Workshop „Integrationsarbeit in kommunalen Strukturen“ bei der AGABY-Fachtagung am 06.05.2023

Soll Integrationsarbeit erfolgreich sein, braucht es eine enge Zusammenarbeit von Politik, Verwaltung und Integrationsakteur*innen einer Kommune.

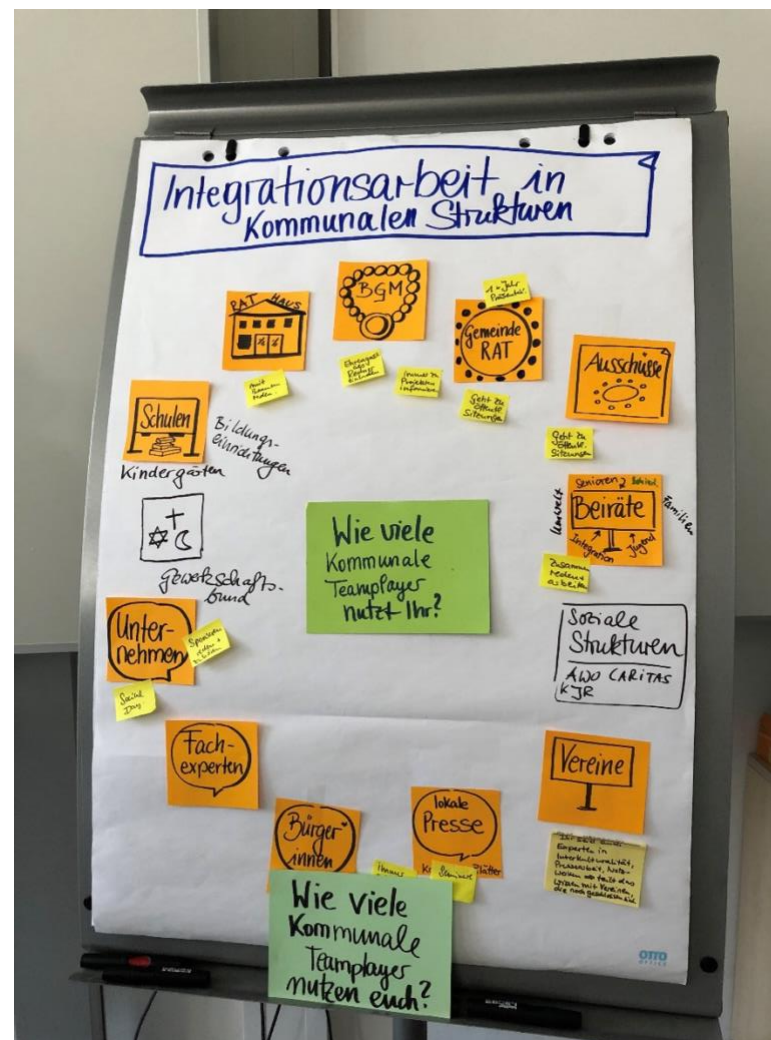
Beispielhaft zeigt sich dies bei der Gründung eines Integrationsbeirates. Eine Schlüsselrolle im Gründungsprozess spielen häufig Integrationslots*innen oder -beauftragte, um gute Kontakte zwischen engagierten Migrant*innen und der*dem Bürgermeister*in bzw. Landrät*in herzustellen. Stimmt die Stadt-/ Landkreisspitze zu, erhöht dies deutlich die Chancen, für die Beiratsgründung die politische Mehrheit zu gewinnen, denn für die Installierung eines Integrationsbeirates und die Verabschiedung seiner Satzung braucht es einen entsprechenden Beschluss des Stadtrates bzw. Kreistages. Auch ein bereits gegründeter Integrationsbeirat kann nur dann Wirkung entfalten, wenn die kommunale Politik und Verwaltung seine Expertise anerkennen und ihn einbeziehen. Umgekehrt sollte der Beirat intensive Netzwerkarbeit betreiben und bei Runden Tischen und Ausschüssen präsent sein. Ein Zusammenspiel und die Vernetzung der verschiedenen Ebenen sind also unabdingbar.

Auch beim Aufbau von zivilgesellschaftlichen Strukturen gegen Diskriminierung, wie der Einrichtung einer kommunalen Antidiskriminierungsstelle, ist die Unterstützung durch Politik und Verwaltung der Kommune notwendig. Die Mitglieder von Integrationsbeiräten und andere engagierte Ehrenamtliche sollten sich also aktiv um diese Unterstützung bemühen. Umgekehrt sollte die Kommune bei der Ausgestaltung einer solchen Stelle diese engagierten Integrationsakteur*innen und deren Netzwerke miteinbeziehen.

4.3. Ehrenamt braucht Hauptamt und umgekehrt

Integration ist eine Querschnittsaufgabe mit einem breiten Themen- und Aufgabenspektrum. Eine der Voraussetzungen für das Gelingen ist es, dass die verschiedenen Bereiche ineinandergreifen. Dafür braucht es sowohl hauptamtliche Stellen, die koordinierende Funktionen übernehmen, als auch ehrenamtliche Akteur*innen und Initiativen. Die hauptamtlichen Strukturen sollten langfristig eingerichtet und finanziert sein, um Kontinuität sicherzustellen. Ein wichtiger Faktor für einen funktionierenden ehrenamtlichen Integrationsbeirat ist die Unterstützung durch eine hauptamtliche Geschäftsstelle. Diese sollte personell ausreichend ausgestattet sein. Aus der Umfrage und dem Vergleich der drei Kommunen ergibt sich als Richtwert eine Vollzeitstelle pro 100.000 Einwohner*innen.

Die ehrenamtlich Engagierten sollten sich aktiv mit den hauptamtlichen Stellen vernetzen. Eine gute Kombination von haupt- und ehrenamtlichen Strukturen ist unbedingte Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsarbeit. Die kommunale Verwaltung profitiert von der Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeirat, der den Zugang zu migrantischen Communities als Zielgruppe vermitteln kann. Umgekehrt stellt eine hauptamtliche Geschäftsstelle für einen ehrenamtlichen Integrationsbeirat eine wichtige Voraussetzung dar, um Koordination und Kontakte zur Verwaltung zu erleichtern. Auch Projekte und Veranstaltungen im Bereich Integration profitieren vom Zusammenspiel haupt- und ehrenamtlicher Strukturen. Ehrenamtliche sind z.B. bei der Durchführung der „Interkulturellen Wochen“ auf die Bereitstellung eines Etats durch die Kommune angewiesen. Umgekehrt braucht eine Kommune, die die „interkulturellen Wochen“ organisieren will, die Beteiligung von migrantischen Vereinen, Gemeinden und die Hilfe von Ehrenamtlichen.



Kommunale Integrationsarbeit ist im Idealfall „Teamplay“, bei dem die verschiedenen Akteur*innen eine gemeinsame Linie verfolgen.

Workshop-Dokumentation „Teamplayer“ bei der AGABY-Fachtagung am 06.05.2023

4.4. Integrationsbeiräte und Migrant*innen(selbst)-organisationen als politische Akteure anerkennen

Die Mitglieder der Integrationsbeiräte und Vereine und anderen Organisationen, in denen Migrant*innen sich zusammengeschlossen haben, bringen Erfahrungen und Kompetenzen vom Integrationsprozess mit. Sie verfügen über ein vertieftes Wissen über verschiedene migrantische Communities, eine weitläufige Vernetzung und Mehrsprachigkeit. All diese Expertise stellt einen großen Schatz dar, der für die politische Gestaltung der Integration ein immenser Gewinn ist. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass diese Expertise als solche anerkannt und migrantische Integrationsakteur*innen als politische Akteure wahrgenommen werden. Ein aktuelles Beispiel dafür ist die große Bedeutung von gesellschaftlichem Zusammenhalt auch im Falle von Konfliktsituationen (z.B. Russlands Angriffskrieg auf die Ukraine, der Überfall der Hamas auf den Süden Israels am 7. Oktober 2023) und die daraus entstehenden Folgen auch in Deutschland. Dieser Zusammenhalt kann nur gelingen, wenn durch interkulturelle Begegnungen, vertrauensvolle Kooperationen verschiedener Communities und interreligiösen Dialog dafür die Grundlagen geschaffen wurden. Gerade an dieser Schnittstelle ist das Einbeziehen von und die Anerkennung migrantischer Expertise unverzichtbar.

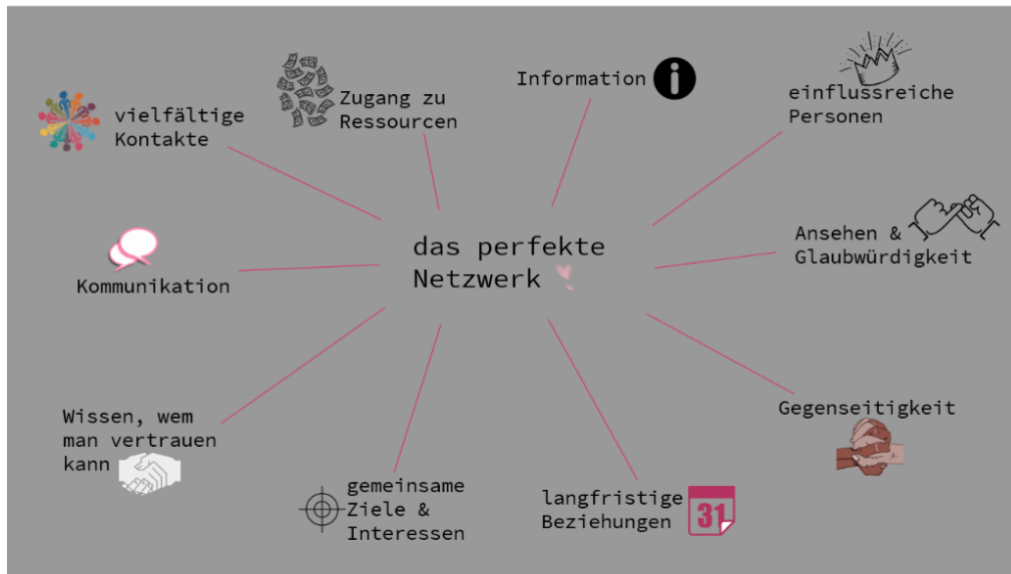
Ein positives Beispiel für die Anerkennung von migrantischer Expertise und Erfahrung ist die Antidiskriminierungsstelle in Ingolstadt. Bei deren Einrichtung spielte das kontinuierliche Engagement der „Sprecherinnen gegen Diskriminierung“ des Integrationsbeirates eine wichtige Rolle.

Vernetzung und Empowerment für Engagierte mit Migrationsgeschichte

Sowohl die Mitglieder der kommunalen Integrationsbeiräte als auch Engagierte in migrantischen Vereinen oder Gemeinden sind Ehrenamtliche mit Migrationsgeschichte. Für sie ist zum einen die Vernetzung untereinander wichtig, um sich gegenseitig in ihrer Arbeit zu stärken. Gerade für Ehrenamtliche mit Migrationsgeschichte und Betroffene von Rassismus ist dieser Austausch oft empowernd und stärkt das Selbstvertrauen in das eigene Engagement.

Zum zweiten ist die Vernetzung von migrantischen Organisationen und Integrationsbeiräten mit Organisationen der Mehrheitsgesellschaft wertvoll. Mit den wachsenden Netzwerken können gemeinsame Ziele besser verfolgt werden, indem sie sich in Schwerpunkten und Kompetenzen gegenseitig ergänzen. Ein Beispiel dafür ist die Zusammenarbeit im Bereich der Unterstützung von Geflüchteten. Beiratsmitglieder bringen Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen, Helferkreise juristische Kenntnisse ein.

Ein gutes Netzwerk stellt Informationen und Kontakte zur Verfügung und kann den Zugang zu wichtigen Personen ebnen.



Bei der Vernetzung übernehmen Integrationsbeiräte im Idealfall eine Scharnierfunktion, weil sie sowohl über die Kontakte zu den MSO und anderen Integrationsakteur*innen verfügen als auch in die kommunale Struktur eingebunden sind.

„Das perfekte Netzwerk“ aus dem Workshop „Netzwerken für Integrationsbeiräte“ mit Referentin Sana Hummady, Ausländer- und Integrationsbeirat Erlangen am 26. September 2023

Eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Vernetzung ist, dass Kontaktmöglichkeiten der Organisationen miteinander, also E-Mail-Verteiler, Runde Tische, Begegnungszentren in der Kommune existieren. Netzwerke funktionieren dann gut, wenn sie langfristig angelegt sind und alle Beteiligten die Kontakte aktiv pflegen. Die Erfahrungen zeigen, dass für ein erfolgreiches Netzwerk eine feste Verantwortlichkeit und regelmäßige Termine wichtige Faktoren sind. In der Praxis sehr erfolgreich sind digitale mehrsprachige Integrations-Plattformen für Kommunen. Diese *Integreat Apps* bieten Neuzugewanderten wichtige Informationen und ihnen sowie ehrenamtlich Engagierten mit und ohne Migrationsgeschichte gute Vernetzungsmöglichkeiten. Diese digitale Plattform ersetzt keine persönlichen Begegnungen, kann jedoch Kontakte erleichtern.

Kapitel 5

Empfehlungen für die kommunale Politik und Integrationsakteur*innen

Die bayerische Integrationslandschaft ist sehr vielfältig. Das Fehlen einheitlicher Vorgaben ermöglicht einerseits eine Anpassung an die jeweiligen lokalen Erfordernisse. Andererseits macht die Vielzahl an Modellen und Integrationsstrukturen es schwer, allgemeingültige Richtungsweiser zu entwickeln.

Dennoch lassen sich aus der Analyse der Modelle, der Einschätzungen der Befragten und der Praxiserfahrungen der Integrationsakteur*innen (**Kapitel 3 und 4**) Empfehlungen für die Verwaltung, Politik und die Integrationsbeiratsarbeit ableiten.

Allgemeine Empfehlungen für eine gelungene kommunale Integrationslandschaft finden Sie im August 2022 erschienen [AGABY-Empfehlungskatalog: Kommunale Integrationslandschaften: Modelle partizipativer Strukturen in Bayern.](#)

Die hier zusammengefassten Empfehlungen beziehen sich allein auf die Ergebnisse der Umfragen und Workshops mit den drei Kommunen, die Gegenstand dieser Analyse sind.

5.1. Empfehlungen für die kommunale Politik

5.1.1. Wertschätzung, Anerkennung der Integrationsbeiräte und Umsetzung derer Beschlüsse und Anregungen

Die Existenz des Integrationsbeirates ermöglicht eine direkte Einbeziehung der Erfahrungen und Netzwerke der Migrant*innen in die kommunale Integrationsarbeit. Zum einen ist es demokratietheoretisch von großem Wert, die demokratische und zivilgesellschaftliche Teilhabe und das Engagement der Migrant*innen, die zum Teil kein Wahlrecht in Deutschland haben, in der Gesellschaft zu stärken. Zum anderen stellt ein Beirat der Kommune die ehrenamtliche Unterstützung und Expertise der Migrant*innen für eine bessere und partizipative Integrationsförderung zur Verfügung.

Besonders wichtig ist die Anwesenheit der Stadt/ Landkreisspitze und der Vertreter*innen der Fraktionen bei den Sitzungen des Integrationsbeirats als Zeichen eines nachhaltigen Austausches und von Wertschätzung. In den Antworten der Umfrage wurde dies mehrfach als Zeichen guter Zusammenarbeit bewertet. Als bislang unzureichend wird die darauffolgende Weitergabe der Informationen und Erfahrungen und die konkrete Einbeziehung des Integrationsbeirats in die politische Umsetzung angesehen. Dies sollte konsequenter passieren.

- Integrationspolitische Prozesse ganzheitlich betrachten und die Integrationsbeiräte in den gesamten Vorgang einbeziehen
- Stellungnahmen vom Integrationsbeirat aktiv einfordern
- Regelmäßige Treffen zwischen kommunaler Spitze und Vorstand des Integrationsbeirats durchführen

5.1.2. Personelle Ausstattung der Integrationsbeiräte

Zur Unterstützung der ehrenamtlich tätigen Integrationsbeiräte ist eine hauptamtliche Geschäftsstelle notwendig.

In der größten befragten Kommune, im Landkreis Freising, leben 183.402 Personen und davon haben 41.800 eine ausländische Staatsangehörigkeit. 25 Wochenstunde stehen der Geschäftsführung zur Unterstützung des Integrationsbeirats zur Verfügung. Obwohl Regensburg nur eine knapp geringere Zahl aufweist (152.610 Einwohner*innen mit 33.721 Ausländer*innen) muss die gesamte Geschäftsstelle mit nur 16 Wochenstunden auskommen. Über die 19,5 Wochenstunden in Schweinfurt (mit 56.196 Einwohner*innen und 13.271 Personen mit ausländischem Pass) schreibt ein Mitglied, dass eine „große personelle und finanzielle Unterstützung vorhanden“ sei.

- Nimmt man Schweinfurt als Maßstab, so müssten in Regensburg rund 53 Wochenstunden und beim Landkreis Freising rund 64 Wochenstunden in hauptamtliche Zuarbeit für die Integrationsbeiräte investiert werden.

Wichtig ist auch, dass die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle sich mit den integrationspolitischen Themen und Zielen des Integrationsbeirats identifizieren und ihre Arbeit über das Nötigste heraus erledigen. Dies wird vor allem in Schweinfurt und Regensburg von den Befragten betont, weil dort die beiden Leitungen der Geschäftsstellen kontinuierlich und intensiv in die Unterstützung der Integrationsbeiräte eingebunden sind. Im Landkreis Freising ist eine solche lange Zusammenarbeit noch nicht entstanden, weil es den Integrationsbeirat erst seit September 2022 gibt.

- Die Geschäftsstellen der Integrationsbeiräte benötigen eine gute personelle Ausstattung. Empfohlen wird pro 100.000

Einwohner*innen mindestens eine Vollzeitstelle mit 40 Wochenstunden.

5.1.3. Zuständigkeit für Integrationsbeiräte bei kommunaler Spitze verorten

Integrationspolitik ist eine Querschnittsaufgabe und bedarf oft schneller und übergreifender politischer Entscheidungen. Dafür eignet sich eine Ansiedlung der Koordinierungsstelle bei der kommunalen Spitze. Die Unterstützung durch z.B. Oberbürgermeister*innen sorgt gleichzeitig für eine kommunenweite Anerkennung der Integrationsakteur*innen.

- Verankerung des Integrationsbeirats und dessen Geschäftsstelle direkt bei kommunaler Spitze.

5.2. Empfehlungen für die kommunale Verwaltung

5.2.1. Die Expertise von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung ausbauen

Beeindruckend gering, bzw. gänzlich unbekannt, sind die Anteile von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, bzw. Migrationsgeschichte in den Verwaltungen und den politischen Gremien der befragten Kommunen.

Obwohl in Regensburg 20 % der Einwohner*innen eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen, beträgt der Anteil der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit in der Verwaltung nur 4,2 %.

- Kommunale Verwaltung als Spiegelbild der Bevölkerung wahrnehmen und bei der Stellenbesetzung Migrationserfahrung als Qualifikation anerkennen.

5.2.2. Integrationskonzept erstellen und umsetzen

Von den drei befragten Kommunen hat nur die Stadt Regensburg ein Integrationskonzept. Im Landkreis Freising soll in Kürze ein

Integrationsbericht erstellt werden. Angesichts der großen Bedeutung der Integrationspolitik im öffentlichen Diskurs ist dies äußerst verwunderlich. In Regensburg hatte das erste Integrationskonzept für die Verwaltung keinen verpflichtenden Charakter und dessen Umsetzung wurde nur als befriedigend bewertet.

- Eine nachhaltige und erfolgreiche Integrationspolitik braucht ein planmäßiges und umsetzbares Konzept, das für die Verwaltung einen verpflichtenden Charakter hat. Die politisch Verantwortlichen sollten sich für dessen konsequente Umsetzung einsetzen.

5.2.3. Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe der Verwaltung

Es gibt kaum ein Thema in der kommunalen Arbeit, das so breit gefächert und vielschichtig ist wie Integration. Von Jugend- bis Seniorenarbeit, von Bildung bis Kultur, von wirtschaftlicher Entwicklung bis Arbeitsmarktintegration, Pflege und Gesundheit, Antidiskriminierung. All diese Aspekte beeinflussen den Erfolg der Integrationspolitik.

Zudem ist die Gruppe der Menschen mit Migrationsgeschichte sehr divers hinsichtlich des rechtlichen Aufenthaltsstatus, des sozialen und kulturellen Hintergrunds, des Alters, des Geschlechts. Deshalb braucht die kommunale Integrationsarbeit sehr hohe Kompetenzen und personelle Ressourcen, um erfolgreich zu sein.

- Fachlich kompetente personelle Ressourcen für Integrationsarbeit, entweder gebündelt in einem Amt für Migration und Integration oder entsprechendes Fachpersonal in jedem Referat der Kommune.

5.3. Empfehlungen für die Integrationsbeiräte

5.3.1. Vernetzung und regelmäßiger Austausch mit Migrant*innenselbstorganisationen (MSO)

In allen drei befragten Kommunen wurden die Vernetzung und der Austausch mit lokalen MSO als ausbaufähig angegeben. Ein Integrationsbeirat braucht jedoch die Rückmeldungen und Erfahrungen der verschiedenen migrantischen Communities, um nachhaltig und authentisch integrationspolitische Ziele zu verfolgen.

- Aufbau und Pflege eines regelmäßigen Kommunikationsweges mit den MSO. Beispielsweise durch Vertreter*innen der MSO im Beirat oder Sichtbarkeit des Beirats bei Gremien der MSO.
- Auf Nachhaltigkeit ausgelegte Zusammenarbeit, von der beide Seiten profitieren
- Gemeinsame Veranstaltungen und Aktivitäten unter Einbeziehung und Unterstützung von MSO
- Sichtbarmachung von MSO und ihrer Arbeit

5.3.2. Vernetzung mit Einrichtungen für Geflüchtete

Insgesamt negativ wird die Vernetzung der Integrationsbeiräte mit Einrichtungen bewertet, in denen Geflüchtete untergebracht sind.

Zum Teil werden Geflüchtete nicht als Zielgruppe des Integrationsbeirats angesehen, da die Unterbringung der Geflüchteten, insbesondere in Kommunen mit Anker-Zentren, oft keine kommunale Aufgabe ist. Oftmals wird zwischen „Migrant*innen“ und „Geflüchteten“, auch seitens der Verwaltungen unterschieden. Andere sehen die Zuständigkeit bei Organisationen, die sich auf die Zusammenarbeit mit Geflüchteten spezialisiert haben.

Die Institution „Ankerzentrum“ mit kurzer Verweildauer der Bewohner*innen erschwert die Kontakte und die Arbeit in diesem Bereich. Integrationsbeiräte haben vor allem die langfristigen

Integrationsprozesse im Blick. Dies steht im Widerspruch zum Konzept der Ankerzentren. Die Komplexität des Asylverfahrens und rechtliche Fragen überfordern oft die ehrenamtlichen Integrationsbeiräte. Viele sehen dies auch als einen Bereich an, in dem es für den Integrationsbeirat noch viel zu tun gibt und wollen die Herausforderung annehmen.

Die Erfahrungen aus anderen bayerischen Kommunen zeigen, dass bei dieser Frage die Zusammensetzung des Integrationsbeirats wichtig sein kann. Sind Personen mit eigener Fluchterfahrung und/ oder aus betroffenen Communities Mitglied des Beirates, sind sie oft ein wichtiges Bindeglied zu Geflüchteten und Helferkreisen. So spielten z. B. das Engagement der ukrainischen und russischen Mitglieder des Beirats in Bamberg eine große Rolle im Netzwerk der Unterstützungsangebote für ukrainische Geflüchtete.

- Integrationsbeiräte sollten aktiv den nachhaltigen Austausch mit Geflüchteten suchen und sich über deren Unterbringung und die (unzureichenden) Beratungsangebote regelmäßig informieren.
- Hilfreich ist es, eine Vertretung von Geflüchteten als Mitglied des Integrationsbeirat zu etablieren.
- Eine Unterscheidung zwischen „Migrant*innen“ und „Geflüchteten“ mag in rechtlichen Sinnen in vielen Fällen gerechtfertigt sein. Ein Integrationsbeirat sollte jedoch alle Menschen mit Migrationsgeschichte vertreten und die Interessen der Geflüchteten aufgreifen.
- Regelmäßige Weiterbildungen und Schulungen zum Aufenthalts- und Asylrecht besuchen und mit Akteur*innen der lokalen und überregionalen Geflüchtetenarbeit austauschen.

Kapitel 6

Erläuterung der Methodik

Im Sinne der Transparenz erläutern wir hier die angewandte Methodik. Die Erläuterungen beziehen sich auf die für Kapitel 3 und 4 relevante Umfrage und die in Kapitel 4 zu Grunde liegenden Workshops.

Umfrage und Fragebögen

Für die vorliegende Veröffentlichung wurden Informationen zu den Integrationsstrukturen in drei ausgewählten Kommunen erhoben. Pro Kommune wurden drei bis acht haupt- und ehrenamtliche Integrationsakteur*innen befragt.

Für diese Erhebung wurde ein umfangreicher Fragebogen erstellt. In sechs Themenblöcken werden 39 Fragen gestellt. Davon sind 30 Abfragen von Fakten, Zuständigkeiten, Angeboten. Neunmal wird nach einer subjektiven Einschätzung gefragt, die mit einer Schulnote und gegebenenfalls mit einer Begründung zu beantworten war.

Die Auswertung erfolgte anonymisiert. Die Abfragen unterschiedlicher Fakten sind meist vereinheitlicht und verkürzt wiedergegeben. Die abgegebenen Schulnoten sind zu einem Durchschnittswert zusammengerechnet.

A. Kommunalen Ausländer-, Migrantinnen- und Integrationsbeirat und die kommunale Verwaltung

Wann wurde der Integrationsbeirat gegründet? Wissen Sie, ob Migrant*innen die Initiative zur Gründung ergriffen haben?

Wie viele Mitglieder hat der Integrationsbeirat? Wie setzt sich der Integrationsbeirat zusammen? Zu welchen Anteilen sind Menschen mit Migrationsgeschichte vertreten?

Wird der Integrationsbeirat direkt von den Bürger*innen gewählt, vom Stadtrat oder Kreistag bestimmt oder gibt ein gemischtes Modell?

Gibt es eine hauptamtliche Geschäftsstelle, die die Arbeit des Integrationsbeirates unterstützt? Falls ja, wie viele Mitarbeitende mit wie vielen Wochenstunden hat sie und wo ist sie im Organigramm der Kommune verankert?

Wie gut würden Sie die Vernetzung zwischen Integrationsbeirat und der sonstigen kommunalen Verwaltung samt Stadtspitze einschätzen? Bitte vergeben Sie eine Schulnote von eins (sehr gut) bis sechs (ungenügend) und erläutern Sie diese, falls gewünscht.

Wie wird die Arbeit des Integrationsbeirates innerhalb der Verwaltung und Stadtspitze wertgeschätzt, anerkannt und umgesetzt? Bitte vergeben Sie auch hier eine Schulnote und schreiben gegebenenfalls eine Begründung.

Wertschätzung:

Anerkennung:

Umsetzung:

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit des Integrationsbeirates mit den Migrantenselbstorganisationen Ihrer Kommune? Bitte vergeben Sie auch hier eine Schulnote und schreiben gegebenenfalls eine Begründung.

B. Migrant*innenselbstorganisationen

Gibt es in Ihrer Kommune eine Statistik über die Anzahl der dort lebenden Menschen mit Migrationshintergrund* (siehe Anhang) und Ausländer*innen* (siehe Anhang)? Wenn ja, können Sie uns bitte diese Zahlen nennen?

Menschen mit Migrationshintergrund:

Ausländer*innen:

Gibt es in Ihrer Kommune eine Übersicht/ein Verzeichnis zu den dort ansässigen Migrantenselbstorganisationen? Wenn ja, wie viele solcher Organisationen gibt es in Ihrer Kommune?

Gibt es in Ihrer Kommune Gemeinschaftsunterkünfte, ANKER-Zentren oder andere Massenunterkünfte für Geflüchtete? Falls ja wie würden Sie die Vernetzung und Zusammenarbeit der dort lebenden Personen mit dem Integrationsbeirat einschätzen? Bitte vergeben Sie auch hier eine Schulnote und schreiben gegebenenfalls eine Begründung.

C. Infrastruktur

Hat Ihre Kommune ein Integrationskonzept und falls ja, wer hat dieses entwickelt?

Falls Ihre Kommune ein Integrationskonzept hat, wie würden Sie deren Einhaltung und Umsetzung bewerten? Bitte vergeben Sie auch hier eine Schulnote und schreiben gegebenenfalls eine Begründung.

Gibt es in Ihrer Kommune eine speziell für Integration beauftragte Personen (z.B. Integrationsbeauftragte, -lost*innen), die hauptberuflich tätig ist? Falls ja, mit wie vielen Wochenstunden ist diese Person für diese Aufgabe angestellt?

Gibt es in Ihrer Kommune eine Antidiskriminierungsstelle, an die sich von Rassismus und Diskriminierung betroffene Personen wenden können? Falls ja, mit wie vielen Mitarbeiter*innen ist diese Stelle ausgestattet und mit wie vielen Wochenstunden können sich die Mitarbeiter*innen dieser Aufgabe widmen?

Gibt es in Ihrer Kommune eine speziell für Bildung beauftragte Person, die sich hauptberuflich im Zusammenhang mit Integration tätig ist? Falls ja, mit wie vielen Wochenstunden ist diese Person für diese Aufgabe angestellt?

D. Zivilgesellschaft

Gibt es in Ihrer Kommune ehrenamtliche Helferkreise, die geflüchtete Menschen unterstützen? Falls ja, wie würden Sie deren Zusammenarbeit und Vernetzung mit dem Integrationsbeirat einschätzen? Bitte vergeben Sie auch hier eine Schulnote und schreiben gegebenenfalls eine Begründung.

Gibt es in Ihrer Kommune Initiativen/Organisationen gegen Rechtsextremismus und/oder Rassismus? Falls ja, wie würden Sie deren Zusammenarbeit und Vernetzung mit dem Integrationsbeirat einschätzen? Bitte vergeben Sie auch hier eine Schulnote und schreiben gegebenenfalls eine Begründung.

E. Wohlfahrtsverbände/Vereine/sonstige Akteure der Integrationspolitik

Wie erfahren Neuzugewanderte in Ihrer Kommune von entsprechenden Angeboten der Wohlfahrtsverbände, Vereine oder sonstiger Akteure mit integrationspezifischen Angeboten? Falls es entsprechende Übersichten gibt, sind diese mehrsprachig?

Wie würden Sie die Zusammenarbeit Ihres Integrationsbeirates mit den gerade genannten Akteuren bewerten? Bitte vergeben Sie auch hier eine Schulnote und schreiben gegebenenfalls eine Begründung.

F. Informelle Strukturen und Sonstiges

Gab es in der Geschichte Ihrer Kommune besondere Einwanderungsereignisse von Migrant*innen? Falls ja, können Sie diese bitte kurz beschreiben und deren Auswirkungen auf die Stadt umreißen?

Wie hoch ist der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte im Stadtrat oder Kreistag Ihrer Kommune?

Wie hoch ist der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung Ihrer Kommune?

Wie hoch ist der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte unter den Bürgermeister*innen/ Landrät*innen samt Vertretungen und den Referatsleitungen Ihrer Kommune?

Gibt es in Ihrer Kommune regelmäßig wiederkehrende Veranstaltungen oder Feste, deren Ziel es ist alle Bürger*innen der Kommune gleiche Rechte und Chancen zu gewähren und bestehende Ungleichbehandlungen von Menschen mit Migrationsgeschichte zu minimieren? Falls ja, zählen Sie diese bitte kurz auf.

Gibt es noch wichtige Informationen, die Sie ergänzen wollen?

Workshops

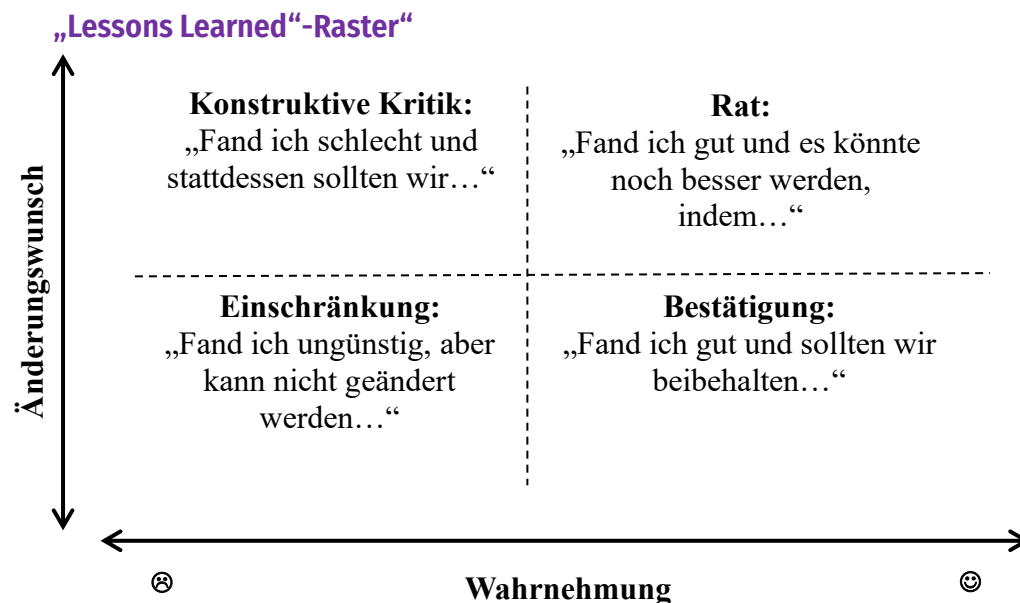
An der Landesintegrationsfachtagung der AGABY am 06.05.2023 in Regensburg nahmen rund 100 Integrationsakteur*innen aus 30 bayerischen Kommunen teil.

In den Workshops wurden, exemplarisch für das breite Spektrum der kommunalen Integrationsarbeit, fünf wichtige Themenfelder behandelt:

1. Aufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen gegen Diskriminierung
2. Ehrenamtliches Engagement für junge Geflüchtete
3. Netzwerken
4. Integrationsarbeit in kommunalen Strukturen
5. Partizipation und interreligiöser Dialog

Die Sammlung und der Austausch der „Beispiele guter Praxis“ in den fünf Workshops fanden in einem partizipativen Format statt. Die Leiter*innen der Workshops stellten zur Einführung lokale Beispiele der Integrationsarbeit vor. Die Teilnehmenden berichteten sowohl von positiven als auch negativen Erfahrungen ihrer Praxis in den bayerischen Städten und ländlichen Räumen und tauschten sich darüber aus, welche Faktoren den Erfolg ihrer Arbeit befördert bzw. behindert hatten.

Die Ergebnisse wurden mit der Methode „lessons learned“ ausgewertet. Das „lessons learned“-Raster ermöglicht das systematische Sammeln, Bewerten und Verdichten von Erfahrungen und Prozessen und gewährleistet die Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus den fünf Workshops.



Im nächsten Schritt wurden die dokumentierten Raster analysiert. Zusätzlich wurde Feedback von den Leiter*innen eingeholt und die in den Workshops verwendeten Materialien ausgewertet. Daraus wurden die Faktoren für gelungene Integrationsarbeit abgeleitet. Die Resultate sind die in Kapitel 3 vorgestellten fünf themenübergreifenden Erfolgsfaktoren eingeflossen und haben die Ergebnisse aus den Interviews bekräftigt.

Anhang

Ausländer*innen:

Laut Statistischem Bundesamt zählen dazu alle Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Art. 116 Abs. 1 GG sind, d. h. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Zu ihnen gehören auch die Staatenlosen und die Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Deutsche, die zugleich eine fremde Staatsangehörigkeit besitzen, gehören nicht zu den Ausländern. Hat eine Person mehrere ausländische Staatsangehörigkeiten, wird sie in der Bevölkerungsfortschreibung mit der ersten Staatsangehörigkeit ausgewiesen.

Menschen mit Migrationshintergrund:

Der hier benutzte Begriff wird verwendet, weil er so auch vom Statistischen Bundesamt und zur statistischen Erfassung von vielen Kommunen verwendet wird. Laut Statistischem Bundesamt hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedler*innen sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen. Die Vertriebenen des Zweiten Weltkrieges haben (gemäß Bundesvertriebenengesetz) einen gesonderten Status; sie und ihre Nachkommen zählen daher nicht zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund.

Die vorliegende Veröffentlichung ist im Rahmen des gleichnamigen Projektes „Integrationsstrukturen in Bayern – Beispielhafte Modelle für die Praxis“ entstanden und wurde vom Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration finanziell gefördert.

Erstauflage: 2023, die Erarbeitung erfolgte im Rahmen des Projektes „Integrationsstrukturen in Bayern. Beispielhafte Modelle für die Praxis.“

KONTAKT:

Landesgeschäftsstelle der AGABY
Fürther Str. 22
90429 Nürnberg
Tel.: 0911 – 923 189 90
www.agaby.de

AGABY

Herausgeber:

Arbeitsgemeinschaft der Ausländer, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayern e.V.

Vertreten durch Mitra Sharifi-Neystanak



Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration