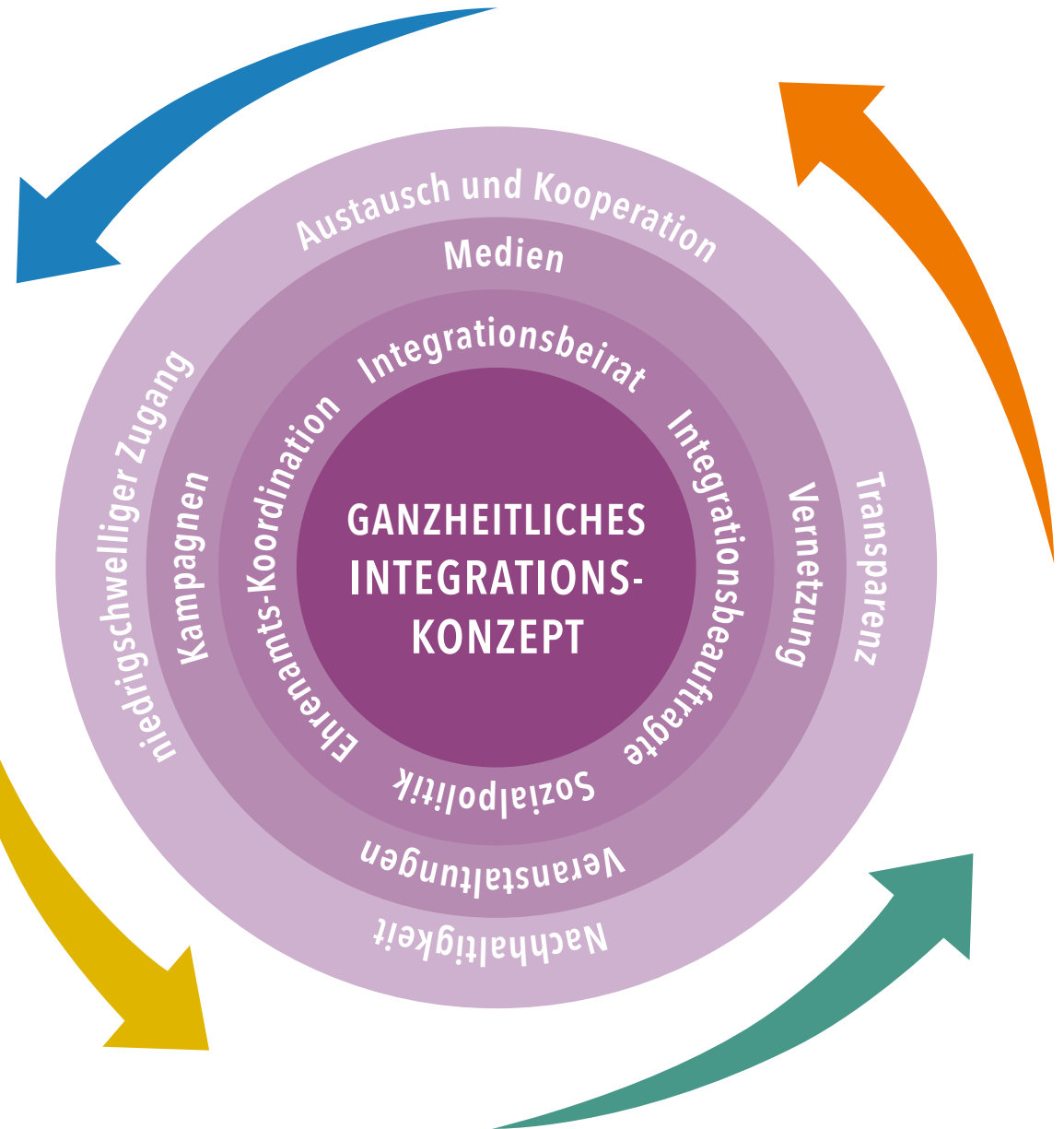


BEISPIELHAFTHE MODELLE FÜR DIE PRAXIS

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

Kapitel 2

Visualisierung der Integrationsstrukturen in einem Schaubild

Kapitel 3

Modelle struktureller Einbettung von Integrationsakteur*innen

Kapitel 4

Erfolgsfaktoren für Integration

Kapitel 5

Empfehlungen

Kapitel 6

Ergänzende Themen

Kapitel 7

Erläuterung der Methodik

Anhang

Impressum

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 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**).

Am Beispiel dreier bayerischer Kommunen wurden 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**).

Anschließend werden die Faktoren, die zu einem Gelingen der Integration beitragen, zusammengefasst und Empfehlungen ausgesprochen (**Kapitel 5**).

Informationen zu weiterführenden Themenfeldern wie Antidiskriminierungsstellen und Engagement gegen Rassismus werden zusammenfassend einem Zusatzkapitel erwähnt (**Kapitel 6**).

Zur Transparenz werden das Vorgehen der vorliegenden Analyse und die Methodik erläutert (**Kapitel 7**).

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 mit repräsentativem Anspruch. Vielmehr folgte sie dem Ziel die Strukturen in den ausgewählten Kommunen darzustellen und 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 empfehlenswerten 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?

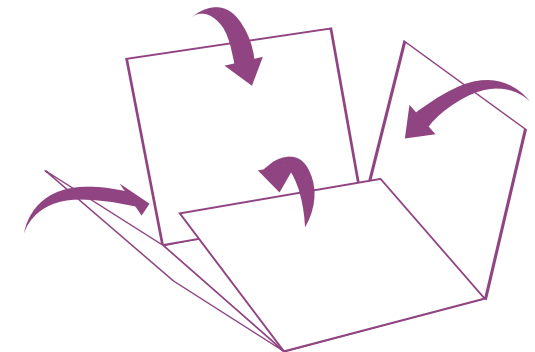
Integrationsstrukturen in Städten
und Landkreisen Bayerns

Gefördert durch
Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration

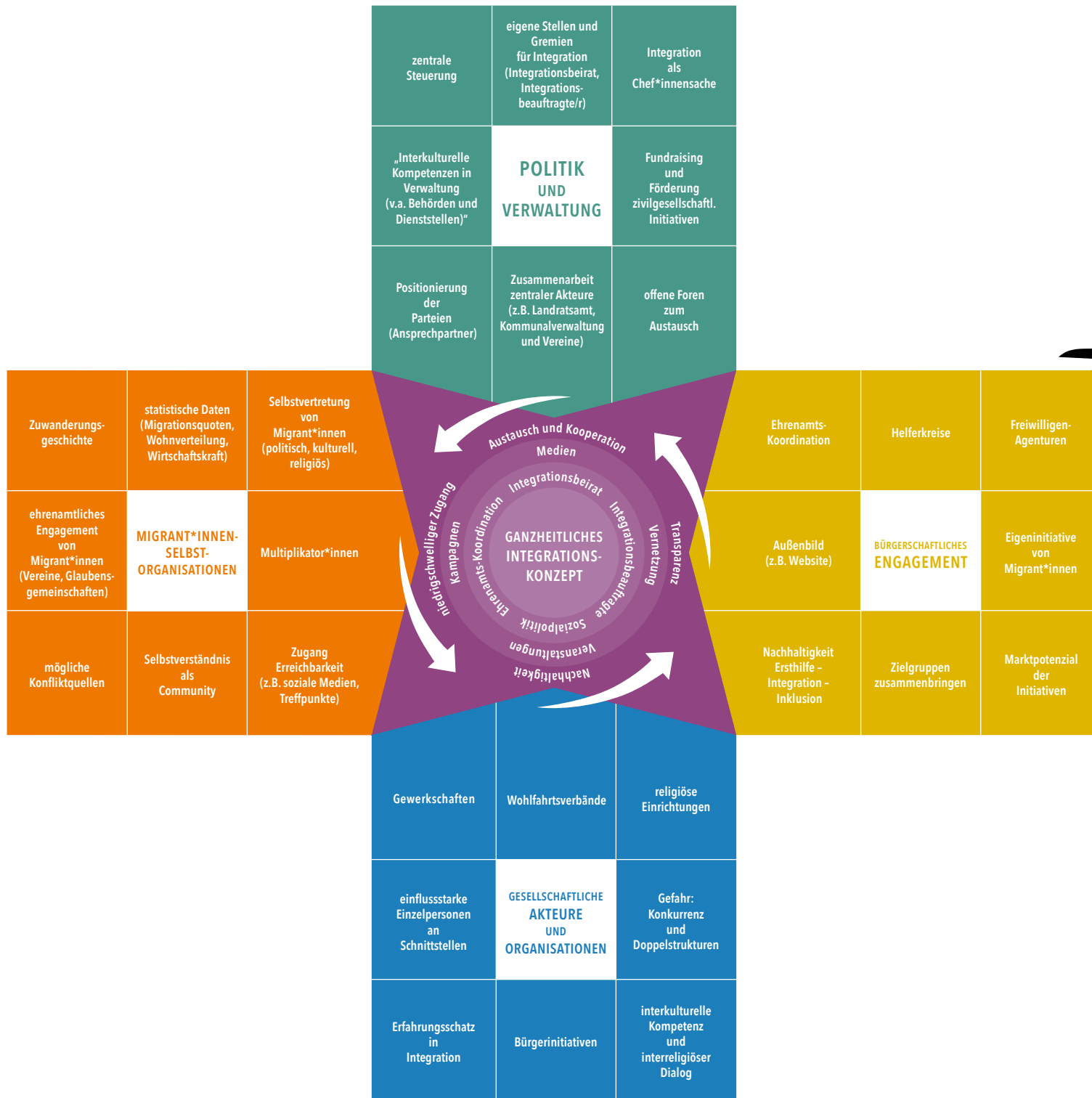
AGABY Landesgeschäftsstelle, Fürther Straße 22, D-90429 Nürnberg

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 Integrationsakteur*innen

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 berücksichtigt 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 7**: Erläuterung der Methodik.

Die Strukturen und die Akteur*innen der Integrationsarbeit und ihre Vernetzung in den Kommunen Bayerns weisen kein einheitliches Schema auf.

Dennoch lassen sich Grundformen herausarbeiten und die Faktoren für das Gelingen von Integration herausarbeiten.

In der folgenden Analyse werden für die drei untersuchten Kommunen die Modelle der Ausgestaltung von Integrationsstrukturen beschrieben. Dargestellt wird, welche haupt- und ehrenamtlichen Strukturen und Integrationsakteure vorhanden und wie die verschiedenen Ebenen miteinander verbunden sind. Berücksichtigt werden dabei Integrationsbeauftragte, Integrationslots*innen, Ämter für Integration, Integrationsbeiräte, Helferkreise, Stellen der Freien Wohlfahrtspflege.

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. Heute existieren in Regensburg Gemeinschaftsunterkünfte für Geflüchtete und ein Anker-Zentrum.

In Regensburg gibt es ein **Amt für Integration und Migration**, in dem u.a. die Abteilung Flüchtlings- und Integrationsberatung und die Abteilung Willkommenskultur und Integration angesiedelt sind. Dort sind auch die hauptamtlichen **Integrationslots*innen** tätig, die

zuständig für ehrenamtliches Engagement im Bereich Asyl und Integration sind.

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. Ebenfalls von der Stadt Regensburg wird das Projekt „**Mit Migrant*innen für Migrant*innen (MiMi) – Interkulturelle Gesundheit in Bayern**“ umgesetzt.

Außerhalb der Stadtverwaltung bieten Wohlfahrtsverbände und kirchliche Träger **Flüchtlings- und Migrationsberatung** an: der CVJM, die Caritas, die Jugendmigrationsdienste der Diözese und der Jugendwerkstatt Regensburg und die Landsmannschaft der Deutschen aus Russland. Einen Überblick zu den verschiedenen Akteuren gibt ein [Flyer der Migrationsfachdienste](#).

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](#).

Darüber hinaus unterhält die Stadt ein Büro für Chancengleichheit mit einer **Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstelle**, letztere mit einer hauptamtlichen Vollzeitstelle.

In Regensburg ist ein [Integrationskonzept](#) vorhanden, 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. Die Wirkung des Integrationskonzeptes auf die Integrationspolitik der Kommune wird in Regensburg als ausbaufähig eingestuft. Das liegt zum einen daran, dass das alte von 2013 keinen verpflichtenden Charakter für die Verwaltung hatte und das neue Konzept von 2023 gerade erst verabschiedet wurde und dies ohne nennenswerte Beteiligung der Öffentlichkeit.

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 **Integrationsbeirat der Stadt Regensburg** wurde im Juli/ August 2014 eingerichtet. Zuvor gab es einen Aussiedler- und Ausländerbeiräte, die jedoch völlig anders strukturiert waren.

In Regensburg waren **Migrant*innen** von Beginn an 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. Zusätzlich gibt es beratende Mitglieder aus den im Stadtrat vertretenen Fraktionen, dem Oberbürgermeister und der Zivilgesellschaft (Bürgerinitiativen, Vereine, Gewerkschaft).

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. In seiner Zusammensetzung ist der Integrationsbeirat Regensburg ein **wichtiges Instrument der Vernetzung**.

Von Seiten des Integrationsbeirats wird die Vernetzung und Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde und den Wohlfahrtsverbänden als gut bewertet. Dank der guten strukturellen Vernetzung gibt es regelmäßige Austauschtreffen der Ausländerbehörde und des Beirats.

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.

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.

Regensburg hat einige aktive, aber insgesamt wenige **Migrant*innenselbstorganisationen (MSO)**. Ihre Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeirat wird in der Umfrage als ausbaufähig eingeschätzt. Es könnten noch mehr Synergieeffekte zwischen Beirat und MSO erzielt werden. Bisher gibt es einen E-Mail-Verteiler, es kommen jedoch immer wieder neue Vereine hinzu, die noch nicht berücksichtigt sind. Die Stadt Regensburg hat [auf ihrer Homepage eine Übersicht der MSO](#) veröffentlicht.

Ebenfalls ausbaufähig ist der Kontakt des Integrationsbeirats mit **Geflüchteten**. Insbesondere mit den Bewohner*innen des Anker-Zentrums gestaltet sich der Austausch schwierig. Eine wichtige Rolle spielen hier **zivilgesellschaftliche Organisationen**.

Die Organisation Campus Asyl hält Kontakt zu Geflüchteten im Anker-Zentrum. Campus Asyl ist mit dem Integrationsbeirat gut vernetzt, da dieser Verein als beratendes Mitglied im Beirat vertreten ist.

Eine weitere Struktur der Zivilgesellschaft, die sich für Neuzuwanderer und Geflüchtete engagiert, sind die ehrenamtlichen Helferkreise. Einzelne Helfer*innen sind Mitglieder des Beirats, aber ein regelmäßiger Austausch findet kaum statt.

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.

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. In der Stadt gibt es mehrere von der Regierung von Unterfranken betriebene Gemeinschaftsunterkünfte, zwei Übergangwohnheime und eine Notunterkunft für ukrainische Flüchtlinge. Außerdem wurde im Mai 2019 ein Anker-Zentrum installiert, das sich jedoch nicht in die Zuständigkeit der Stadt, sondern des Landkreises Schweinfurt fällt.

Die Zuwanderung hat Schweinfurt über die Jahre stark verändert. Die Bevölkerung ist heute sehr divers und international.

In der Stadt Schweinfurt gibt es eine **Integrationsbeauftragte** in Vollzeit und zwei **Integrationslots*innen** mit je einer halben Stelle bei der Diakonie Schweinfurt, die von der Stadt finanziell unterstützt wird. Die **Bildungskoordination für Familien mit Migrationsgeschichte** wurde im November 2022 von einer halben auf eine volle Stelle erweitert (39 Wochenstunden).

Darüber hinaus unterstützen zahlreiche Haupt- und Ehrenamtliche die Integration von Geflüchteten und Zugezogenen in Schweinfurt. Eine wichtige Rolle in der hauptamtlichen Beratungsarbeit spielen Wohlfahrtsverbände: Der Paritätische Unterfranken, das Diakonische Werk Schweinfurt, der Caritasverband Schweinfurt und das Rote Kreuz bieten eine **allgemeine Flüchtlings- und Migrationsberatung** an.

Das Interkulturelle Begegnungszentrum für Frauen e. V. setzt das Projekt „**Mit Migranten für Migranten (MiMi) – Interkulturelle Gesundheit in Bayern**“ um.

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

Bei 13,6 % der **Stadträt*innen** ist bekannt, dass sie einen Migrationshintergrund haben, vermutlich ist die Gesamtzahl jedoch höher.

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.

Als ehrenamtliches Gremium von Migrant*innen für Migrant*innen engagiert sich der **Integrationsbeirat der Stadt Schweinfurt**. Der Beirat wurde im Januar 2010 unter aktiver Beteiligung von Migrant*innen gegründet.

Im Integrationsbeirat sitzen **33 stimmberechtigte Mitglieder**. Er setzt sich aus folgenden **drei Gruppen** zusammen:

1. 19 Vertreter*innen von lokalen Migrantenselbstorganisationen 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.

Für den Integrationsbeirat findet keine unmittelbare Direktwahl durch die Bürger*innen statt, sondern 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 **Geschäftsstelle des Integrationsbeirats** 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 Referent*innen-, Amtsleiter*innen- und der Sachgebietsleiter*innenebene. Er wird als ein Fachgremium für Fragen rund um das Thema Migration/Integration **anerkannt**, aber nach Einschätzung der Befragten zu wenig zu Rate gezogen.

In Schweinfurt gibt es zahlreiche **Migrantenselbstorganisationen (MSO)**, zu denen kein Verzeichnis existiert und deren

Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeirat noch ausbaufähig ist. Allerdings sind die meisten MSO mit einem Mitglied im Integrationsbeirat vertreten und mit der Stabsstelle „gerne daheim in Schweinfurt“ verbunden. Die Stabsstelle plant, die Vernetzung weiter zu verbessern und dafür einen Runden Tisch zu organisieren.

Derzeit sind keine organisierten **Helferkreise** in Schweinfurt bekannt. Es gibt zwar viele Ehrenamtliche, die sich in der Flüchtlingshilfe engagieren, dies jedoch als Einzelperson oder in Gemeinden und Wohlfahrtsverbänden tun. Auch von Seiten des Integrationsbeirats besteht kein regelmäßiger Kontakt zu Unterkünften von **Geflüchteten**.

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 Migration von „Gastarbeiter*innen“ 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.

In jüngerer Zeit hat sich die Zusammensetzung der Bevölkerung weiter diversifiziert. Heute leben im Landkreis Freising rund 2.300 Geflüchtete und es gibt aktuell mehr als 100 Unterkünfte, die der Landkreis bereitstellt, sowie vier Gemeinschaftsunterkünfte der Regierung von Oberbayern.

Die Unterstützung von Geflüchteten ist im Landratsamt beim Asyl- und Flüchtlingsmanagement angesiedelt. Zu den verschiedenen Angeboten und Informationen gibt das Landratsamt einen [Überblick auf der Homepage](#).

Allgemeine Flüchtlings- und Migrationsberatung wird in Stadt und Landkreis Freising von der Diakonie Freising, dem Jugendmigrationsdienst Freising, dem Verein Hilfe von Mensch zu Mensch, IN VIA – Jugendmigrationsdienst und MIBIKIDS – Migration Bildung Kinder angeboten.

Außerdem spielen bei der Unterstützung von Geflüchteten die **Helferkreise** eine wichtige Rolle. Diese bestehen aus ehrenamtlich Engagierten.

Für die Optimierung der haupt- und ehrenamtlichen Ebene wurde eine Koordinatorenstelle Asyl eingerichtet, die von einer hauptamtlichen **Integrationslotsin** ausgefüllt wird. Für den Austausch der Haupt- und Ehrenamtlichen wurde ein **Runder Tisch** eingerichtet.

Im Landkreis Freising gibt es eine **Integrationsstelle**, die sich als „Vernetzungsplattform für die Integration von Migranten“ versteht und im gesamten Themenfeld Integration als Dachorganisation fungiert.

In der Integrationsstelle ist die **Integrationsbeauftragte** mit einer Vollzeitstelle tätig, ihr Büro ist direkt beim Landrat angesiedelt. Sie ist eine zentrale Anlaufstelle und bietet in der Integrationsarbeit engagierten Personen und Institutionen fachliche Beratung und Unterstützung an, ist jedoch nicht für Einzelberatung zuständig. Zudem ist im Landkreis Freising die Bildungsregion mit dem Bereich Integration verbunden. Die Geschäftsführung der Bildungsregion ist mit 20 Wochenstunden für Integrationsaufgaben tätig.

Auch ein Integrationskonzept ist bislang nicht erstellt, 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 erhoben werden.

Im Landkreis Freising gibt es seit September 2022 einen **Integrationsbeirat**. Die Initiative ging nicht von Migrant*innen aus, sondern der Vorschlag zur Beiratsgründung 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 (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 von **Migrantenselbstorganisationen** und dem noch jungen Integrationsbeirat befindet sich im Aufbau. Daher ist dazu eine Bewertung noch nicht möglich. Der Fokus des Beirats liegt auf der langfristigen Integration von Neuzuwanderern, nicht auf dem Engagement für Geflüchtete.

Jedoch sind die **Helferkreise**, die Geflüchtete unterstützen, gut mit dem Beirat vernetzt und dort mit einem festen Mitglied vertreten.

Die **Geschäftsstelle des Beirats** ist bei der **Integrationsbeauftragten** angesiedelt und mit 25 Wochenstunden ausgestattet.

Insgesamt wird die Arbeit des Integrationsbeirats im Landkreis Freising **wertgeschätzt**. Als wichtiger Faktor für dieses hohe Ansehen ist herauszuheben, dass die Geschäftsführung des Beirats in Person der Integrationsbeauftragten direkt im Büro des Landrats sitzt und somit auch der Integrationsbeirat gut mit der obersten Ebene des Landkreises vernetzt ist. Somit werden die Themen, Projekte und Aktivitäten des Beirats stets aktiv unterstützt und die Kommunikationswege nach innen und außen und v.a. in die Politik erleichtert.

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 im Rahmen der vorliegenden Analyse 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 sechs **Erfolgsfaktoren für Integration** ableiten:

- Integrationsarbeit braucht verlässliche Strukturen und Ressourcen

- Zusammenspiel von Integrationsakteur*innen mit Politik und Verwaltung
- Ehrenamt braucht Hauptamt und Hauptamt braucht Ehrenamt
- Guter Start für Neuzugewanderte wichtig
- Integrationsbeiräte und Migrantenselbstorganisationen (MSO) als wichtige Akteure anerkennen
- Vernetzung und Empowerment für Engagierte mit Migrationsgeschichte

Diese Erfolgsfaktoren sollen nun konkreter erläutert werden.

4.1. Integrationsarbeit braucht verlässliche Strukturen und Ressourcen

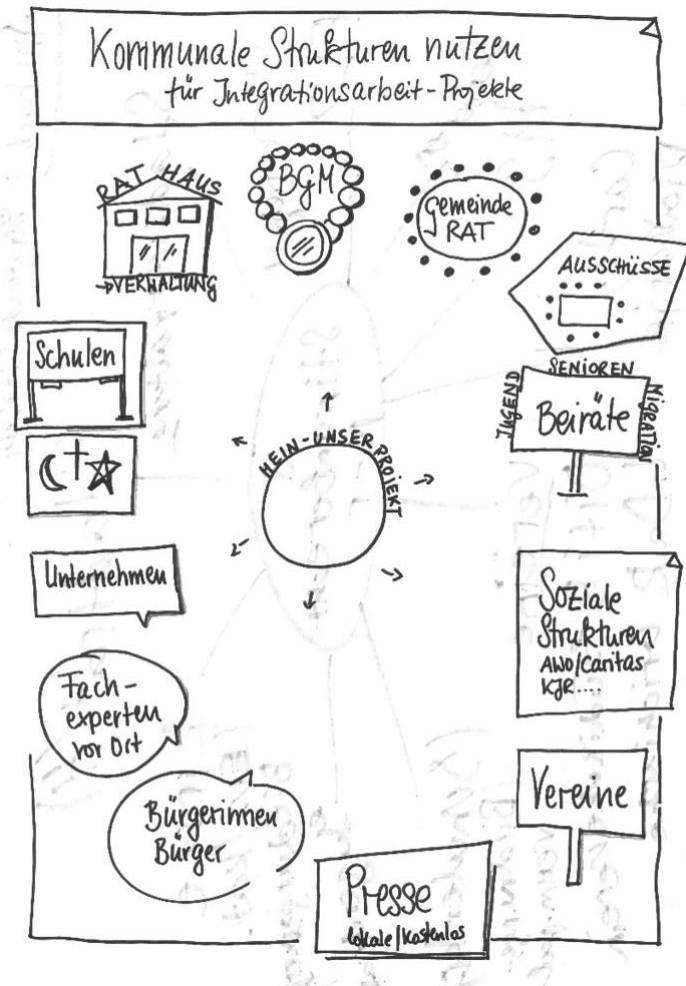
Die Arbeit im Bereich Integration stellt hohe Ansprüche. Langfristige Strukturen und die Ausstattung der Integrationsarbeit mit Personalstellen und Sachmitteln sind entscheidende Erfolgsfaktoren. Nur dann können Fachwissen, Erfahrungen und Netzwerke sinnvoll auf- und ausgebaut werden.

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.

Exemplarisch zeigt sich dies bei der Aufnahme und Integration von Geflüchteten. Dabei ist ein gutes Zusammenspiel der verschiedenen Akteur*innen zielführend. So übernehmen die Mitarbeitenden der freien Wohlfahrtspflege die Beratung und sozialpädagogische Betreuung in einer Unterkunft. Ehrenamtliche Mitglieder des lokalen Integrationsbeirates kümmern sich um die Ausrichtung eines interkulturellen Festes, an dem Neuzuwanderer und „Alteingesessene“ teilnehmen und stellen bei der Kommune einen Antrag auf Finanzierung des Festes. Ehrenamtlich Engagierte von Helferkreisen organisieren Freizeitaktivitäten für Kinder und kümmern sich um Spielzeugspenden. Hauptamtliche Integrationslots*innen unterstützen dabei, vernetzen Ehrenamtliche und Geflüchtete und koordinieren die verschiedenen Angebote.

Auch bei der Gründung eines Integrationsbeirates ist das Zusammenwirken der verschiedenen Ebenen unabdingbar. Eine Schlüsselrolle im Gründungsprozess eines Beirates 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.

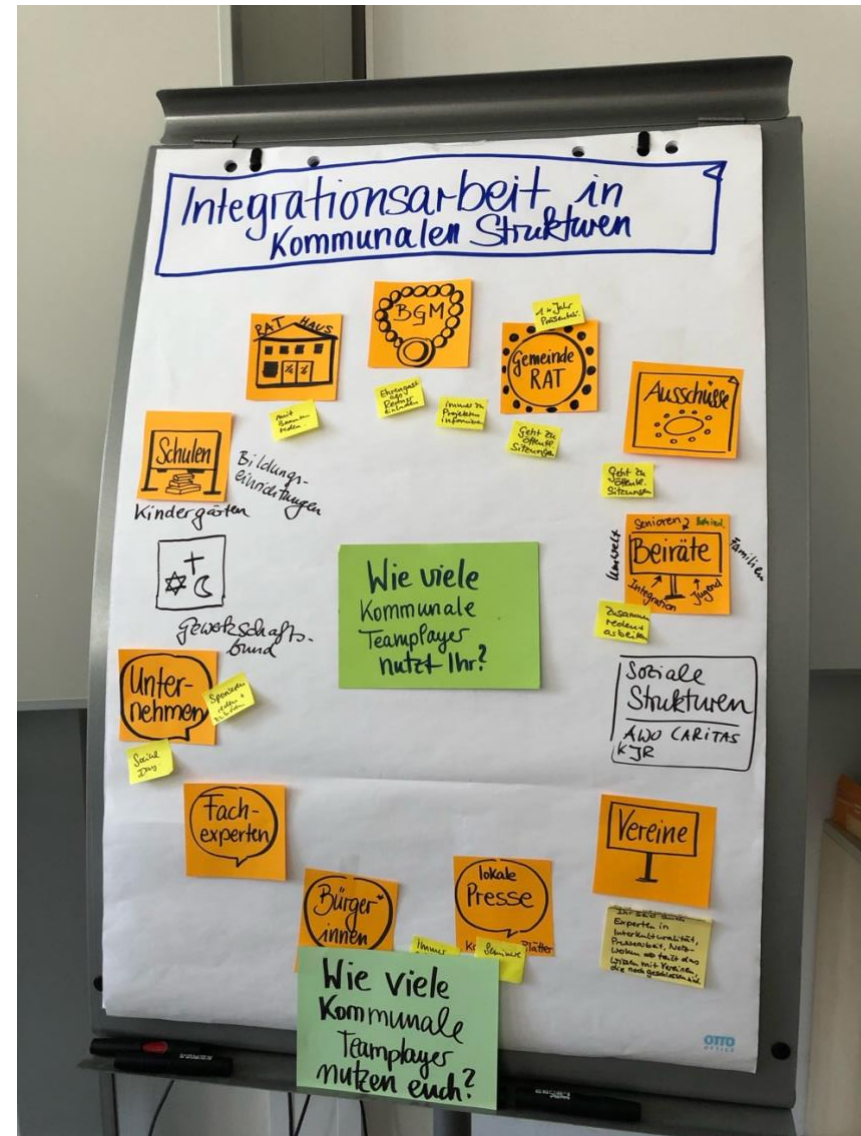
4.3. Ehrenamt braucht Hauptamt und umgekehrt

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. Auch die Stellen der hauptamtlichen Integrationslots*innen sollten langfristig eingerichtet sein. Für die ehrenamtlich Tätigen ist es wichtig, dass die Koordination verlässlich arbeitet, da sonst Helferstrukturen wegbrechen.

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. Gerade im Bereich Asyl und Integration sind die Aufgabenfelder komplex. Die Koordination der verschiedenen ehrenamtlichen Unterstützer*innen (aus Gemeinden, Integrationsbeiräten, Sportvereinen, Einzelpersonen) durch hauptamtlichen Integrationslots*innen ist somit ein sehr wichtiger Faktor für das Gelingen.

Eine gute Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen ist auch im Bezug auf die Integrationsbeiräte wesentlich. 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. Für Ehrenamtliche ist, z.B. bei der Durchführung der „Interkulturellen Wochen“, die Bereitstellung eines Etats durch die Kommune sehr hilfreich. Umgekehrt braucht eine Kommune, die die „interkulturelle Wochen“ organisieren will, die Beteiligung von migrantischen Vereinen, Gemeinden und die Hilfe von Ehrenamtlichen. Kommunale Integrationsarbeit ist im Idealfall „Teamply“, bei dem die verschiedenen Akteur*innen eine gemeinsame Linie verfolgen.



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

4.4. Guter Start für Neuzuwanderer wichtig

Bei der Unterstützung von Menschen mit Fluchterfahrung übernehmen die Mitarbeiter*innen der Flüchtlings- und Integrationsberatung eine zentrale Aufgabe. Sie sind es, die Geflüchteten oft die ersten Informationen vermitteln und wissen von deren möglichen aktuellen Problemen. Ebenso spielen migrantische Gemeinden und Vereine eine wichtige Rolle. Migrant*innen, die schon länger in Deutschland leben und zugleich selbst eingewandert sind bzw. Fluchterfahrung haben, können den Neuzuwanderern Informationen über die Aufnahmegesellschaft und interkulturelle Kompetenzen vermitteln und die Integration erleichtern. Im besten Fall ermöglichen Integrationslots*innen eine Vernetzung der verschiedenen Akteure und binden ehrenamtliche Helfer*innen mit ein.

In der Praxis sehr erfolgreich sind digitale mehrsprachige Integrations-Plattformen für Kommunen, wie z.B. die App „Integreat“. Diese Apps bieten Neuzugewanderten wichtige Informationen, sowie ehrenamtlich Engagierten mit und ohne Migrationsgeschichte, gute Vernetzungsmöglichkeiten. Diese digitale Plattform ersetzt keine persönlichen Begegnungen, kann jedoch Kontakte erleichtern.

4.5. Integrationsbeiräte und Migranten(selbst)organisationen als wichtige Akteure anerkennen

Die Mitglieder der Integrationsbeiräte und Vereine und anderen Organisationen, in denen Migrant*innen sich zusammengeschlossen haben, bringen Erfahrungen und Kompetenzen von Integrationsprozessen mit. Sie verfügen über ein vertieftes Wissen über verschiedene migrantische Communities und eine weitläufige Vernetzung und Mehrsprachigkeit. All diese Expertise stellt einen großen Schatz dar, der für die Gestaltung der Integration ein immenser Gewinn ist.

Damit Integration gelingt, sollten die Prozesse partizipativ gestaltet und Migrant*innen mit ihrer Expertise einbezogen werden.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass diese Expertise als solche anerkannt und migrantische Integrationsakteur*innen als wichtige Akteure wahrgenommen werden.

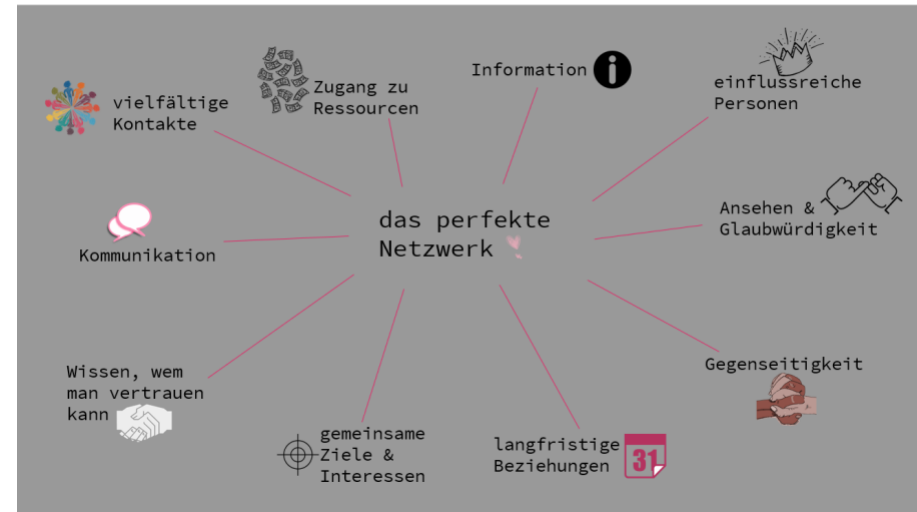
Ein aktuelles Beispiel dafür ist die große Bedeutung von gesellschaftlichem Zusammenhalt auch im Falle von Konfliktsituationen (z.B. Russlands Angriffskrieg auf die Ukraine, der Überfall der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023) und die daraus entstehenden Folgen auch in Deutschland. Dieser Zusammenhalt 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 Menschen mit eigener Migrationsgeschichte und die Anerkennung migrantischer Expertise unverzichtbar.

4.6. 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 die Vernetzung untereinander wichtig, um sich gegenseitig in ihrer Arbeit zu stärken. Der Austausch ist 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 Flüchtlingshilfe. 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.

Eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Vernetzung ist es, 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.



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

Bei der Vernetzung übernehmen im Idealfall auf hauptamtlicher Seite die Beratungsstellen oder Integrationslots*innen die Aufgabe, Haupt- und Ehrenamtliche, Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte zusammenzubringen. Dabei kommt Integrationsbeiräten eine Scharnierfunktion zu, da sie sowohl über die Kontakte zu den MSO und anderen Integrationsakteur*innen verfügen als auch in die kommunale Struktur eingebunden sind.

Kapitel 5

Empfehlungen

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 Strukturen und Akteur*innen der Integration ableiten.

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

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

5.1. Personelle Ausstattung und Kontinuität

Zur Unterstützung der ehrenamtlich Engagierten sind hauptamtliche Stellen notwendig. Das betrifft die Integrationsbeiräte, die Integrationslotsen, sowie die Integrationsakteur*innen allgemein.

Wie bereits dargestellt, gibt es in Regensburg für das Handlungsfeld „Integration“ das **Amt für Integration und Migration**. Dort sind mehrere Fachabteilungen mit unterschiedlichen Ansätzen zusammengefasst und rund 90 Mitarbeitende beschäftigt. Das Handlungsfeld ist breit gefächert, so gehört beispielsweise auch die Ausländerbehörde zum Amt für Integration und Migration. Es handelt sich bei den dort Tätigen also nicht durchwegs um Integrationsakteur*innen im engeren Sinne.

- Es ist empfehlenswert, alle im Bereich Integration tätigen Stellen unter einem Dach zu bündeln und die Ziele und Leitlinien in diesem Bereich genau zu definieren.
- Bei übergeordneten Ämtern mit einer großen Anzahl an Abteilungen und einem breiten Themenfeld darf der Überblick nicht verloren gehen. Es muss klar sein, wer in welchem Bereich für die Festlegung von Leitlinien verantwortlich ist.

Zusätzlich arbeiten in Regensburg im Bereich Integration eine Bildungskoordination für Neuzugewanderte (eine Vollzeitstelle) und eine eigene Stelle Koordination für die Beschulung berufsschulpflichtiger Migrant*innen, Asylbewerber*innen und Flüchtlinge in Stadt und Landkreis Regensburg (eine Vollzeitstelle und zusätzliche pädagogische Fachkraft, Teamassistentin und Praktikumsstelle).

- Diese **gemeinsame Stelle von Stadt und Landkreis im Bereich Schule** ist eine sehr sinnvolle Bündelung. Auch

Schüler*innen überschreiten auf dem Schulweg die „Grenzen“ zwischen Stadt und Landkreis, so dass gemeinsame Zuständigkeiten von Vorteil sind. So kann der Bereich Schule ganzheitlich von der Bildungscoordination profitieren.

- Sowohl die Stellen der **Integrationslots*innen als auch die Geschäftsstellen der Integrationsbeiräte sollten langfristig finanziert sein**. Die Integrationsarbeit ist auf ehrenamtlich Engagierte angewiesen. Für deren Einbindung und Koordinierung stellen jedoch hauptamtliche Stellen einen wichtigen Erfolgsfaktor dar.

Der Integrationsbeirat nimmt in allen drei untersuchten Kommunen eine Schlüsselrolle zwischen Verwaltung, Politik und Migrant*innen ein. Dessen Mitglieder sind von den Maßnahmen in der Kommune betroffen und können ihre **eigenen Erfahrungen und Kompetenzen im Themenfeld Integration und Migration einbringen**.

- Es ist wichtig, dass der Integrationsbeirat mit einer arbeitsfähigen und personell gut besetzten **Geschäftsstelle** ausgestattet ist, die die ehrenamtliche Arbeit unterstützt und koordiniert.

Wichtig ist auch, dass die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle sich mit den integrationspolitischen Themen und Zielen des Integrationsbeirats identifizieren und ihre Arbeit über das Nötigste hinaus 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.

In der größten befragten Kommune, im Landkreis Freising, leben

183.402 Personen und davon haben 41.800 eine ausländische Staatsangehörigkeit. 25 Wochenstunden 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.

- Die Geschäftsstellen der Integrationsbeiräte benötigen eine gute personelle Ausstattung. **Empfohlen wird pro 100.000 Einwohner*innen mindestens eine Vollzeitstelle mit 40 Wochenstunden.**

5.2. Zuständigkeit für Integration festlegen und Einbindung der Akteur*innen

Integrationspolitik ist eine Querschnittsaufgabe und bedarf oft schneller und übergreifender politischer Entscheidungen. Dafür eignet sich eine Ansiedlung der Koordinierungsstelle Integration bei der kommunalen Spitze, wie es z. B. im Landkreis Freising vorbildlich umgesetzt ist und dort die Integrationsbeauftragte direkt beim Büro des Landrates angesiedelt ist. Die Unterstützung durch die (Ober-) Bürgermeister*innen bzw. Kreisrät*innen sorgt gleichzeitig für eine kommunenweite Anerkennung der Integrationsakteur*innen. Da Fragen der Integration in nahezu alle kommunalen Aufgabenfelder hineinspielen, sollten Integrationsakteur*innen in die Planung entsprechender Maßnahmen einbezogen werden.

- Ansiedlung einer Koordinierungsstelle Integration direkt bei der kommunalen Spitze;
- Integrationspolitische Prozesse ganzheitlich betrachten und die Integrationsakteur*innen in den gesamten Vorgang einbeziehen;
- Ansiedlung der Integrationsbeiräte und ihrer Geschäftsstellen direkt bei der kommunalen Spitze.

5.3. Die Expertise von Menschen mit Migrationsgeschichte einbeziehen

Integration hat gesamtgesellschaftliche Dimensionen und beinhaltet Fragen der Partizipation und Sichtbarkeit. Jedoch sind Menschen mit Migrationsgeschichte keineswegs auf allen Ebenen gleichermaßen vertreten.

Integrationsstrukturen können ganz maßgeblich von der Expertise von Migrant*innen profitieren.

- Es ist wünschenswert, den Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte in allen Bereichen und Strukturen zu erhöhen.

5.4. 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 Integration 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.

5.5. Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe

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. 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. Um in diesen verschiedenen Bereichen die spezifische Situation und Bedarfe von Migrant*innen zu berücksichtigen, braucht die Integrationsarbeit sehr

hohe Kompetenzen und personelle Ressourcen, um erfolgreich zu sein.

- Fachlich kompetente personelle Ressourcen und Zuständigkeiten für Integrationsarbeit sicherstellen.

5.6. Vernetzung und regelmäßiger Austausch von Migranten(selbst)organisationen

In allen drei befragten Kommunen wurden die Vernetzung und der Austausch von Integrationsbeiräten und lokalen MSO als ausbaufähig angegeben. Um nachhaltig und erfolgreich integrationspolitische Ziele zu verfolgen, sind jedoch die Informationen und Erfahrungen von der Basis wichtig. Damit die Rückmeldungen der migrantischen Communities an die kommunale Politik und Verwaltung gelangen, bietet sich der Weg über den Integrationsbeirat als Mittler an.

- Aufbau und Pflege eines regelmäßigen Kommunikationsweges von Integrationsbeirat und 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.

5.7. Vernetzung in der Flüchtlingshilfe und mit Geflüchteten

Ehrenamtliche sind bei der Unterstützung von Geflüchteten unverzichtbar. Allerdings geht die Anzahl an Helferkreisen und Einzelpersonen stark zurück. In Schweinfurt sind zum Beispiel aktuell keine Helferkreise bekannt. Seitens der drei befragten

Integrationsbeiräte wird ihre Vernetzung mit Einrichtungen, in denen Geflüchtete untergebracht sind, insgesamt als unzureichend bewertet. Insbesondere in AnKER-Zentren ist der Kontakt der Bewohner*innen durch kurze Verweildauer erschwert. Die unterschiedlichen Zuständigkeiten für Unterkünfte (Kommune, Bezirk, Land) erschweren für Helferkreise die Koordinierung von Angeboten für Geflüchtete. Hinzu kommt, dass die Komplexität des Asylgesetzes und die immer neuen Regelungen und Vorgaben die ehrenamtlich Engagierten überfordern.

- Ehrenamtliche Unterstützung von Geflüchteten braucht verlässliche und langfristige Betreuung und Koordination durch hauptamtliche Integrationslots*innen;
- Von regelmäßigem Austausch können Integrationsbeiräte und -lots*innen profitieren;
- Für tragfähige ehrenamtliche Strukturen braucht es regelmäßige Akquise und Pflege durch Wertschätzung.

Zum Teil werden Geflüchtete nicht als Zielgruppe des Integrationsbeirats angesehen. Die Unterbringung von Geflüchteten erfolgt teilweise nicht in kommunaler Trägerschaft. Insbesondere in AnKER-Zentren ist der Kontakt mit den Bewohner*innen durch kurze Verweildauer erschwert und passt nicht zur Ausrichtung von Integrationsbeiräten auf langfristige Integrationsprozesse.

Umso wichtiger ist die Vernetzung der haupt- und ehrenamtlichen Akteur*innen, um einen Austausch zu ermöglichen, die Unterstützungsangebote zu koordinieren und Begegnungen von Geflüchteten, „Alt“-Zuwanderern und anderen Bürger*innen zu ermöglichen. Die Erfahrungen und die Expertise von Menschen mit eigener Flucht- oder Migrationsgeschichte stellen für die Gestaltung von Integration einen immensen Gewinn dar (vgl. 4.4 und 4.5). Somit

sollten Migrant*innen bei der Unterstützung von Geflüchteten einbezogen sein. Ihr Engagement wurde und wird bisher vielfach zu wenig gewürdigt und gefördert.

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.

Das Engagement von Ehrenamtlichen bei der Unterstützung von Geflüchteten ist, auch aufgrund der knappen Ressourcen der Kommunen, bedeutsam. Um jedoch eine Überforderung und Frustration aller Integrationsakteur*innen, und hier v. a. der Ehrenamtlichen, zu vermeiden, sind folgende Aspekte zu beachten:

- Klare Aufgabenverteilung zwischen den Akteur*innen;
- Regelmäßiger Austausch von haupt- und ehrenamtlichen Integrationsakteur*innen im Bereich Flüchtlingsunterstützung etablieren, um Expertise und Angebote zu bündeln;
- Integrationsbeiräte sollten aktiv den nachhaltigen Austausch mit Geflüchteten suchen und sich über deren Unterbringung und die (unzureichenden) Beratungsangebote regelmäßig informieren;
- Integrationsbeiräte sollten bei der Sitzverteilung Geflüchtete als Mitglieder berücksichtigen;
- Professionelle Schulungen;

- Humanitäre, verlässliche und nachhaltige Ausgestaltung der Asylpolitik.

Kapitel 6

Ergänzende Themen

Im Projekt, in dessen Rahmen diese Publikation realisiert wurde, lag der Schwerpunkt auf der [Integrationsförderung im Rahmen des Bayerischen Integrationsgesetzes](#) im Sinne der Förderung der sozialen Beratung, Betreuung und Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte.

Über die Themen hinaus, die im engeren Sinn unter Integration gefasst werden, sind viele Integrationsbeiräte und andere Integrationsakteuren noch in weiteren Bereichen aktiv. Mehrfach von den befragten Akteur*innen (s. Kapitel 3, Modelle) genannt wurden hier das Engagement gegen Rassismus und andere Diskriminierungsformen und gegen Rechtsextremismus.

In **Regensburg** gibt es eine gute Zusammenarbeit von Integrationsbeirat und zivilgesellschaftlichen Gruppen bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus. Zudem engagiert sich die Zivilgesellschaft gegen Rechtsextremismus in den Vereinen „Initiative gegen Rechts“ und „Keine Bedienung für Nazis“, die immer wieder Veranstaltungen und Kundgebungen organisieren und in der Öffentlichkeit auftreten.

In **Schweinfurt** engagiert sich das Bündnis „Schweinfurt ist bunt“ 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 gegen Rechtsextremismus und Rassismus teil.

Der Integrationsbeirat selbst verfügt über die Arbeitsgruppe „Antidiskriminierungsarbeit“, die aktuell einen digitalen Diskriminierungsmelder für Schweinfurt einrichtet. Zudem setzt sich der Beirat bereits seit Jahren dafür ein, eine professionelle Antidiskriminierungsberatung zu installieren.

Im **Landkreis Freising** ist der Integrationsbeirat mit Akteur*innen vernetzt, die sich gegen Rechtsextremismus und Rassismus engagieren. Zu diesen Themen ist der Beirat mit unterschiedlichen Veranstaltungen aktiv, wie beispielsweise zum Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März.

Soll das Engagement gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus langfristig erfolgreich sein, dann braucht es dafür **langfristige Strukturen**. Ein wichtiges Beispiel dafür ist die Einrichtung einer kommunalen Antidiskriminierungsstelle. Ein Faktor für den Erfolg einer solchen Stelle ist die Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen. Eine Vernetzung und Zusammenarbeit von Integrationsbeiräten, zivilgesellschaftlichen Initiativen und Politik und Verwaltung ist dabei empfehlenswert.

Ein Beispiel guter Praxis ist hier die Antidiskriminierungsstelle Ingolstadt. Bei deren Einrichtung spielte das kontinuierliche Engagement der „Sprecherinnen gegen Diskriminierung“ des Integrationsbeirates eine wichtige Rolle. Die migrantische Expertise und die Erfahrungen von Mitgliedern des Integrationsbeirats wurden seitens der kommunalen Politik und Verwaltung anerkannt und einbezogen.

Kapitel 7

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 integrationsspezifischen 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

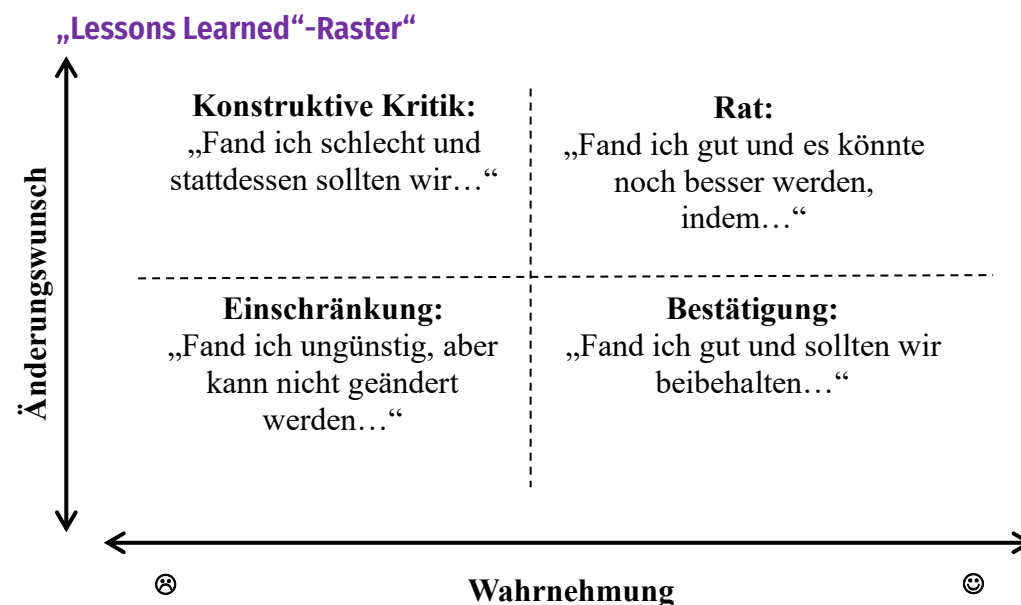
An der Landesintegrationsfachtagung der AGABY am 06.05.2023 in Regensburg nahmen rund 100 Integrationsakteur*innen aus 30 bayerischen Kommunen teil.

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.



Gefördert durch
Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration

Herausgeber:

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

Vertreten durch Mitra Sharifi-Neystanak

Erstauflage: 2024, die Erarbeitung erfolgte im Rahmen des Projektes „Integrationsstrukturen in Bayern. Beispielhafte Modelle für die Praxis.“

AGABY

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