



Stadt Augsburg



Integrationskonzept für die Stadt Augsburg

Integrationskonzept für die Stadt Augsburg

Das Integrationskonzept ist ein „lernendes“ Konzept, das unter Einbeziehung unterschiedlicher Teile der Stadtgesellschaft stetig weiterentwickelt wird.

Vorwort
zum Integrationskonzept



Liebe Augsburgerinnen und Augsburgers,

rund die Hälfte der Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt hat einen Migrationshintergrund. Das bedeutet, dass sie selbst oder mindestens ein Elternteil nach 1954 aus dem Ausland nach Augsburg gekommen sind. Damit gehört Augsburg zu den Städten mit dem höchsten Anteil an zugewanderten Bürgerinnen und Bürgern in Deutschland.

Unsere schöne Stadt ist heute für die neuen Bürgerinnen und Bürger sowie für die alteingesessenen Augsburgerinnen und Augsburgers der gemeinsame Lebensmittelpunkt. In unserer Friedensstadt Augsburg existiert dabei ein gutes und friedliches Miteinander von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte. Gemeinsam wollen wir unsere Stadt mit einer gemeinsamen Zukunftsperspektive gestalten. Die Vielfalt unserer Bevölkerung tut unserer Stadt und ihrer weiteren Entwicklung gut und zeigt sich in der Diversität der Generationen, der Geschlechter, der sexuellen Orientierungen, und der religiösen, kulturellen oder ethnischen Zugehörigkeiten. Augsburg ist bunt, und wir sind stolz auf den sich hieraus ergebenden kulturellen Reichtum.

Unser Integrationskonzept richtet sich an alle Augsburgerinnen und Augsburger. Die gleichberechtigte Teilhabe und der gleichberechtigte Zugang zu Bildung und Ausbildung, zum Arbeits- und Wohnungsmarkt, zu Kultur und Sport, muss allen in unserer Stadt offenstehen. Noch haben wir dieses Ziel aber nicht erreicht. Viele Zahlen aus dem Sachstandsbericht Integration, Flucht und Migration zeigen dies in fünf Handlungsfeldern nachdrücklich auf. Unser Auftrag ist es daher, allen Bürgerinnen und Bürgern gleiche Chancen zu eröffnen.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir alle aufeinander zugehen. Daher wollen wir unsere Stadtverwaltung und unsere Dienstleistungen so gestalten, dass für alle ein gleichberechtigter Zugang möglich ist. Dies wollen wir mit dem Aktionsplan Integration erreichen.

Der Aktionsplan Integration basiert auf den Handlungsempfehlungen des Integrationskonzeptes. Die Empfehlungen und Forderungen dieses Plans wurden mit einer Vielzahl an Einrichtungen, Verbänden, Initiativen, Räten und der Verwaltung erarbeitet. In den nächsten Jahren möchten wir an der Umsetzung dieses Aktionsplanes arbeiten und gleichzeitig das Integrationskonzept, das als lernendes Konzept konzipiert ist, mit vielen Menschen aus der Stadtgesellschaft diskutieren und stetig anpassen.

Wir danken an dieser Stelle Reiner Erben, dem Referenten für Umwelt und Nachhaltigkeit (und ehemals Migration) sowie dem Team des Büros für gesellschaftliche Integration für die wichtigen Vorarbeiten zu diesem Grundkonzept. Unser Dank gilt ebenfalls der Europäischen Union, die mit Geldern aus dem AMIF Fonds die städtischen Projekte Willkommens- und Anerkennungskultur in Augsburg (WAKA) und Zusammen in Augsburg (ZUSA) möglich gemacht hat, in deren Rahmen dieses Konzept entstanden ist.



Eva Weber
Oberbürgermeisterin



Martina Wild
Bürgermeisterin
Referentin für Bildung und Migration

Geleitwort

Büro für gesellschaftliche Integration



Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie halten hiermit das lernende Integrationskonzept der Stadt Augsburg in Ihren Händen. Es bündelt die Erfahrungen und das Wissen von bisher ca. 100 Personen, die haupt- und ehrenamtlich – in Verwaltung, Verbänden, Initiativen oder Vereinen – im Integrationsbereich seit vielen Jahren tätig sind und bei denen wir uns an dieser Stelle herzlich für die Zusammenarbeit, die Zeit und das Engagement bedanken möchten. Gemeinsam wurden die Leitlinien, die Handlungsfelder und auch die Handlungsempfehlungen entwickelt, die im kommenden Jahr in den „Aktionsplan Integration“ überführt werden sollen.

Doch was ist eigentlich ein „lernendes“ Integrationskonzept? Es ist ein Hinweis darauf, dass die Integration von Menschen in unsere Stadtgesellschaft ein nie abgeschlossener Prozess sein wird. Wir müssen stetig überprüfen, ob Maßnahmen, Handlungsfelder oder Beratungsangebote noch der gesellschaftlichen Realität entsprechen. Das lernende Konzept ermöglicht es, flexibel und lösungsorientiert auf Veränderungen zu reagieren. Wir wollen mit diesem Integrationskonzept kein fertiges Produkt

vorlegen, sondern ein stetiges gesamtgesellschaftliches Diskussionsangebot unterbreiten. Wir möchten mit diesem Konzept in die Stadtteile und in die Vereine kommen und mit ihnen unser Konzept immer wieder überprüfen. Zum aktiven Gestalten unserer vielfältigen Gesellschaft sollen sich alle eingeladen fühlen. Die gesellschaftliche Integration ist für uns alle eine Daueraufgabe, damit wir in der Vielfalt unserer Lebensentwürfe und kulturellen Prägungen eine gemeinsame Identität in der Friedensstadt entwickeln können.

Dieses **lernende Integrationskonzept** wird von den **Schnittstellenpapieren** und dem **Integrationsbericht** vervollständigt. Die Schnittstellenpapiere zeigen auf, wo im Integrationsbereich die Zuständigkeiten liegen und welche Projekte und welche Netzwerke es in Augsburg gibt. Der Integrationsbericht liefert das Zahlenmaterial zu den fünf Handlungsfeldern und bietet darüber hinaus noch viele spannende Daten und Fakten zur Migrationsgeschichte in Augsburg.

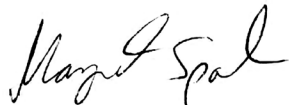
Das lernende Integrationskonzept bietet mit den Leitlinien die gemeinsame Vision. Die Handlungsfelder zeigen Schwerpunkte des kommunalen Handelns. Die Handlungsempfehlungen zeigen in den Handlungsfeldern auf, wo es noch viel zu tun gibt und sind dadurch die Ideengeber für den Aktionsplan Integration.

Ziel aller Konzepte und Papiere ist es, mögliche strukturelle Diskriminierungen in allen gesellschaftlich relevanten Lebensbereichen zu erkennen und konsequent abzubauen.

In den kommenden Jahren werden wir gemeinsam mit unserem Konzept „lernen“, wir werden den Aktionsplan Integration, so wie es die Handlungsempfehlungen formulieren, aufstellen und überprüfen. Mit Ihrer aller Unterstützung werden wir unser Konzept auch die nächsten Jahre stetig fortschreiben.

Wir bedanken uns bei allen, die uns bei der Erstellung dieses Konzeptes unterstützt haben!

Mein Dank gilt besonders meinem Team des Büros für gesellschaftliche Integration (ehemals Büro für Migration, Interkultur und Vielfalt), die mit viel Engagement, Gestaltungsfreude und Humor die Veranstaltungen konzipiert, organisiert und durchgeführt haben.

A handwritten signature in black ink, reading "Margret Spohn". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Margret Spohn
Leiterin des Büros für gesellschaftliche Integration

Inhalt

1	Integration als kommunale Aufgabe und Prozess	17
1.1	Aufgaben des Integrationskonzeptes	20
1.2	An wen richtet sich das Integrationskonzept?	22
1.3	Was ist Integration?	24
1.4	Die Bestandteile des Integrationskonzeptes	31
2	Der Augsburger Weg zum Integrationskonzept	33
2.1	Der partizipative Prozess und das Grundkonzept	37
3	Leitsätze der Integration	39
4	Indikatoren und Empfehlungen für die Handlungsfelder	47
4.1	Bildung und Sprache	50
4.1.1	Was beinhaltet das Handlungsfeld?	50
4.1.2	Relevante Indikatoren	52
4.1.3	Handlungsvorschläge	53

4.2	Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft	54
4.2.1	Was beinhaltet das Handlungsfeld?	54
4.2.2	Relevante Indikatoren	56
4.2.3	Handlungsvorschläge	57
4.3	Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe	60
4.3.1	Was beinhaltet das Handlungsfeld?	60
4.3.2	Relevante Indikatoren	61
4.3.3	Handlungsvorschläge	62
4.4	Förderung kultureller Teilhabe	64
4.4.1	Was beinhaltet das Handlungsfeld?	64
4.4.2	Relevante Indikatoren	65
4.4.3	Handlungsvorschläge	66
4.5	Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung	68
4.5.1	Was beinhaltet das Handlungsfeld?	68
4.5.2	Relevante Indikatoren	71
4.5.3	Handlungsvorschläge	72

5	Vorbereitende Schritte und Workshops zum Integrationskonzept	75
5.1	Vorprojekte, Beschluss und die AG Integration	76
5.2	Workshop 1: Auftakt mit den Führungskräften der Stadt Augsburg am 22.05.2019	80
5.3	Workshop 2: Regionalkonferenz am 26.07.2019	83
5.4	Workshop 3: Beiräte am 01.10.2019	86
5.5	Bestand, Bedarf und Handlungsvorschläge in den fünf Handlungsfeldern – Ergebnisse aus den drei Workshops	88
5.5.1	Bildung und Sprache	88
5.5.2	Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft	92
5.5.3	Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe	96
5.5.4	Förderung kultureller Teilhabe	100
5.5.5	Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung	102



1 Integration als kommunale Aufgabe und Prozess

Vielfalt in einer zunehmend globalisierten Gesellschaft prägt nicht nur die Städte in Deutschland und Europa, vielmehr ist Migration weltweit ein Faktor für wirtschaftlichen Aufschwung, aber auch für zunehmende Ängste und gesellschaftliche Polarisierungen. Sie prägt Fragen des sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhaltes.

Augsburg ist eine der Städte in Deutschland mit dem höchsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund, es sind 46% aller in Augsburg lebender Menschen. Dies ist der Durchschnittswert. Je jünger die Altersklassen werden, umso höher ist der Anteil. Dies bedeutet, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Augsburg in fast allen Altersgruppen die Normalität sind. Der überwiegende Teil der Zugewanderten ist kürzer als acht Jahre in der Stadt. Kommunales Handeln muss also Migration und Integration im Blick haben.

Die aufnehmende Gesellschaft und (Neu-) Zugewanderte tragen gleichermaßen Verantwortung für den Prozess der Integration. Die Gesellschaft muss Angebote der sozialen, strukturellen, identifikatorischen und kulturellen Integration bereithalten und die Zugewanderten müssen diese Angebote wahrnehmen. In den Jahren 2008 bis 2018 erfolgte 88% des Augsburger Wanderungssaldos durch Ausländerinnen und Ausländer, die aus dem Ausland, aber auch aus anderen Bundesländern nach Augsburg gezogen sind. Ein großer Teil kommt aus den osteuropäischen Beitrittsstaaten. Hinzu kommen ca. 2.000 Geflüchtete, die in Augsburg in unterschiedlichen Unterkunftsformen leben. Zuwanderung ist und wird voraussichtlich auch ein prägender gesellschaftlicher Faktor bleiben.

Das Integrationskonzept:

- dient mit seinen Leitsätzen als Handlungsleitlinie für die Integrationspolitik und -arbeit in der Stadt.
- fungiert als Orientierung und verdeutlicht damit, wie wichtig Verwaltung und Politik den sicht- und messbaren demografischen Wandel in der Stadt und den Stadtteilen nehmen.
- beschreibt die grundlegenden Rahmenbedingungen für einen respektvollen und gleichberechtigten Umgang zwischen Menschen ohne und mit Migrationshintergrund auf der Basis des Grundgesetzes sowie des Deutschen und Bayerischen Integrationsgesetzes.
- enthält eine Bestandsaufnahme in ausgewiesenen Handlungsfeldern, erkennt Fortschritte, benennt Lücken, entwickelt Strategien und überprüft im Rahmen einer regelmäßigen Integrationsberichterstattung die Fortschritte.

1.1 Aufgaben des Integrationskonzeptes

Ein Integrationskonzept hat Symbolwirkung. Augsburg bekennt sich mit diesem Konzept zu den tatsächlichen Gegebenheiten einer interkulturellen Stadt, in der beinahe jede und jeder Zweite einen Migrationshintergrund hat. Mit diesem Konzept positioniert sich die Stadt Augsburg als Verwaltung und als größte Arbeitgeberin in der Region. Einen wichtigen Schritt in diese Richtung hat die Stadt Augsburg bereits im Jahr 2007 mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt getan. Mit dem Integrationskonzept zeigt sie die Wichtigkeit der Themen Migration und Integration als zentrale kommunale Aufgaben. Sie schafft damit ein positives Klima, in dem sich Menschen mit all ihrer Vielfalt angenommen fühlen. Solange es jedoch messbare Unterschiede beim Zugang zu zentralen Bereichen wie Ausbildung, Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, Kultur, Gesundheit etc. gibt, ist eine gleichberechtigte Teilhabe noch nicht erreicht.

In diesem Sinne verstandene Integration möchte Benachteiligungen in diesen Bereichen ausgleichen. Damit erfüllt das Konzept für die gleichberechtigte Teilhabe zwei zentrale Aufgaben: Für die Politik und die Verwaltung stellt es die Grundlage eines messbaren Integrationsmanagements dar, für die städtische Gesellschaft ist das Konzept die Grundlage für den interkulturellen Dialog und die Aufforderung, sich mit Respekt, Offenheit und Empathie zu begegnen. Mit der Diskussion und Verabschiedung des Integrationskonzeptes im Sinne der gleichberechtigten Teilhabe zeigt Augsburg, dass es Migration und Integration als grundlegende gesellschaftliche Faktoren anerkennt, und dass das Gelingen von Integration unverzichtbar für die weitere friedliche Entwicklung unserer Stadtgesellschaft ist. Das Konzept steht für das Bekenntnis der Friedensstadt zu ihrer Tradition und der Aktualität einer vielfältigen Stadtgesellschaft.

1.2 An wen richtet sich das Integrationskonzept?

Das Integrationskonzept definiert gemeinsame Ziele und Werte (Leitsätze), die sich aus dem Grundgesetz der Bundesrepublik und den Integrationsgesetzen des Bundes und des Freistaates Bayern speisen. Dort sind die grundlegenden Werte und Normen definiert, die den Kitt einer zunehmend diversen Gesellschaft bilden. Integration wird als gleichberechtigte Teilhabe verstanden. Sie ist keine Einbahnstraße, sondern erfordert sowohl von allen in der Stadt lebenden Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, als auch von den städtischen Einrichtungen, immer wieder die Regeln für das Zusammenleben neu auszuhandeln, Angebote bereitzustellen und wahrzunehmen. Das Integrationskonzept richtet sich an Augsburgerinnen und Augsburger mit und ohne Migrationshintergrund. Migration ist der Normalfall in der Geschichte und Städte – bei allen möglichen Problemen – profitieren davon. Es richtet sich ferner an zivilgesellschaftliche Gruppen von Menschen, die neu in die Stadt kommen, damit diese die nötigen Informationen und Hilfestellungen bekommen, und sich mit den Werten und Normen dieses Landes vertraut machen. Schließlich richtet sich das Konzept auch an die städtische Verwaltung, die mit dem Prozess der interkulturellen Öffnung, und damit einhergehend, mit Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Monitoring, ihre Mitarbeiterschaft für die Arbeit in der modernen vielfältigen Stadt fit macht.

Das Integrationskonzept richtet sich an:

- Augsburgern und Augsburgern mit und ohne Migrationshintergrund
- zivilgesellschaftliche Gruppen von Menschen, die neu in die Stadt kommen
- die städtische Verwaltung

1.3 Was ist Integration?

Integrationsverständnis des Bundes und des Landes

Der neue nationale „Aktionsplan Integration“, der derzeit (seit Mai 2019) von der Bundesregierung in einem kooperativen Diskussionsprozess bis 2020 erarbeitet wird, geht von fünf Phasen der Integration aus.¹

1	Phase der Zuwanderung	Erwartungen steuern	Orientierung geben
2	Phase der Erstintegration	Ankommen erleichtern	Werte vermitteln
3	Phase der Eingliederung	Teilhabe ermöglichen	Leistung fordern und fördern
4	Phase des Zusammenwachsens	Vielfalt gestalten	Einheit sichern
5	Phase des Zusammenhalts	Zusammenhalt stärken	Zukunft gestalten

¹ Siehe: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/72490/1141868/665fa8126-ed4d8d-4947fd1f71e19dcf4/nationaler-aktionsplan-juni2018-data.pdf> abgerufen am 22.07.2019.

Jeder dieser Phasen werden entsprechende Angebote und Schwerpunkte zugeordnet, die vor Ort bedacht werden sollten, damit Zuwanderinnen und Zuwanderer nicht nur die Pflicht, sondern auch die Chance haben, sich entsprechend zu integrieren und zu partizipieren. Dabei geht es beispielsweise um Informations- und Aufklärungsangebote in Phase eins, um die Bereitstellung von Sprachförderung in Phase zwei, um die Integration in den Arbeitsmarkt und die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in Phase drei, um Gesundheit, Sport oder Wohnen in Phase vier, und um die interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes und Maßnahmen gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Phase fünf. Der aktuelle Integrationsbericht zeigt, dass die Stadt Augsburg in allen fünf Bereichen mit den unterschiedlichsten Maßnahmen gut aufgestellt ist.

„Fördern und Fordern“ sind Grundsätze sowohl des bundesdeutschen, als auch des Bayerischen Integrationsgesetzes. Sie müssen ständig auf ihre Wirkung überprüft werden und dürfen nicht einseitig interpretiert werden.

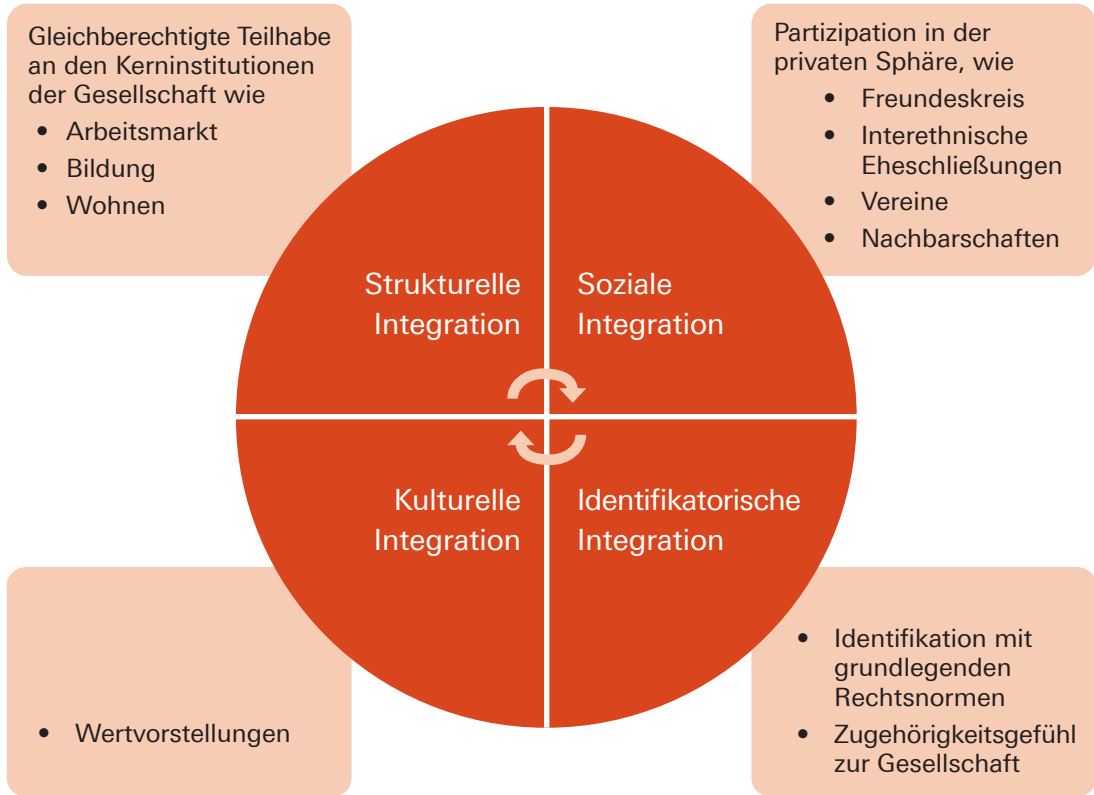
Integration kann dann funktionieren, wenn die Gesamtgesellschaft – die aufnehmende Gesellschaft und die Zugewanderten – aufeinander zugeht. Zugewanderte müssen die Bereitschaft zeigen, sich mit Werten und Normen der aufnehmenden Gesellschaft auseinanderzusetzen. Nicht verhandelbar sind dabei die geltenden Gesetze, die die Grundlage für das gesellschaftliche Zusammenleben in Deutschland darstellen.

In gleicher Weise muss auch die aufnehmende Gesellschaft Ausgrenzung und Diskriminierung zurückweisen, Integrationsangebote schaffen und akzeptieren, dass Menschen mit Migrationshintergrund ein nicht mehr rückgängig zu machender Teil der Gesellschaft mit den gleichen Rechten und Pflichten sind.

„Integration ist ein langfristiger Prozess. Sein Ziel ist es, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen. Zugewanderten soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden. Sie stehen dafür in der Pflicht, Deutsch zu lernen sowie die Verfassung und die Gesetze zu kennen, zu respektieren und zu befolgen.“

(Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)

Integrationsverständnis aus wissenschaftlicher Sicht



Die vier Dimensionen der Integration nach Heckmann (1997)

Bundesweit hat sich die von Hartmut Esser entwickelte und von Friedrich Heckmann modifizierte Unterscheidung in vier Dimensionen der Integration bewährt. Auch die KGSt² empfiehlt diese Dimensionen.

Das Konzept geht von vier Dimensionen der Integration aus. Alle Dimensionen greifen ineinander und brauchen einen langen Prozess. Heckmann spricht hier über einen Prozess, der über Generationen laufen kann.³

Die **strukturelle Integration** ist erreicht, wenn eine gleichberechtigte Teilhabe an den Kerninstitutionen der Gesellschaft wie Arbeitsmarkt, Bildung und Wohnen vorhanden ist, wenn es keine messbaren Unterschiede mehr zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gibt, wie das Erreichen von Abschlüssen, den Zugang zu Wohnraum etc.

Die **soziale Integration** ist dann erreicht, wenn Zugewanderte auch in ihrer Privatsphäre, im Freundeskreis und in den Nachbarschaften als vollwertige Mitglieder wahrgenommen werden, wenn sie gleichberechtigt partizipieren und Kontakte sich nicht ausschließlich auf die eigene Ethnie beschränken.

Die **kulturelle Integration** meint nicht nur den Grad an Kenntnissen über die kulturellen Gepflogenheiten des Einwanderungslandes, sondern auch die Internalisierung von dessen Werten, Normen und Einstellungen. Dieser Prozess verändert Individuen und Gruppen und auch die aufnehmende Gesellschaft.

2 KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) (Hrsg.) (2005):
Management kommunaler Integrationspolitik – Strategie und Organisation.

3 Heckmann, Friedrich (1997): Integration und Integrationspolitik in Deutschland. efms Paper Nr. 11
Beitrag zu Internationalen Forum „Migration und Mittelmeer“ Friedrich-Ebert-Stiftung.
http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms_p11.pdf (abgerufen am 5.10.2017).

Laut Heckmann ist die **identifikatorische Integration** oft nach mehreren Generationen der letzte Schritt der Integration und meint das subjektive Gefühl der Zugehörigkeit zur Aufnahmegesellschaft,⁴ die aber ebenso die Bereitschaft zeigen muss, Zugewanderte als gleichberechtigt anzuerkennen.

Dieses theoretische Modell kann anhand von Statistiken (z.B. zu Unterschieden in der Arbeitslosenquote oder Erreichen von Schulabschlüssen), Untersuchungen (z.B. zur Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt oder zu inner- und interethnischen Kontakten) oder Umfragen (z.B. zum bürgerchaftlichen Engagement, zum Freundeskreis etc.) überprüft werden. Die Kernzahlen in diesem Bericht können ebenfalls den vier Dimensionen zugeordnet werden.

4 Heckmann, Friedrich (1997): Integration und Integrationspolitik in Deutschland. efms Paper Nr. 11 Beitrag zu Internationalem Forum „Migration und Mittelmeer“ Friedrich-Ebert-Stiftung. http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms_p11.pdf (abgerufen am 5.10.2017). S.6f.

1.4 Die Bestandteile des Integrationskonzeptes

Die bisherigen Inhalte des Integrationskonzeptes sind in einem partizipativen Prozess entstanden und werden stetig weiterentwickelt.

Die Bestandteile des Integrationskonzeptes

- Integrationsverständnis
- Leitsätze der Integration
- Bestands- und Bedarfsaufnahme, sowie Handlungsvorschläge nach Handlungsfeldern
- stetige Fortschreibung



2 Der Augsburger Weg zum Integrationskonzept

Die Handlungsfelder

Bildung
und
Sprache

Ausbildung,
Arbeitsmarkt
und Wirtschaft

Förderung
gesellschaftlicher und
politischer Teilhabe

Förderung
kultureller
Teilhabe

Interkulturelle
Öffnung der
Stadtverwaltung

?

?

In den meisten Kommunen steht das Integrationskonzept am Anfang eines auf Dauer angelegten Öffnungsprozesses der Verwaltung. Oft wird in einem solchen Konzept eine erste Analyse von Daten zu Zuwanderung und Integration erstellt, sowie unterschiedliche Akteurinnen und Akteure in diesem Bereich mit Netzwerken und Projekten für die verschiedenen Zielgruppen vorgestellt. In einem partizipativen Prozess werden zunächst Leitsätze und Handlungsfelder erarbeitet und einige Zeit später erfolgt dann der erste Integrationsbericht. Die fünf aktuellen Handlungsfelder, die im Rahmen des lernenden Integrationskonzepts künftig auch noch erweitert werden können, sind erstens Bildung und Sprache, zweitens Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft, drittens Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe, viertens Förderung kultureller Teilhabe sowie fünftens interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung.

Die Stadt Augsburg hat sich hier für einen anderen Weg entschieden. Bereits in den von der Europäischen Union im Rahmen des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) geförderten Projekten „Willkommens- und Anerkennungskultur in Augsburg“ („WAKA“, 2015 bis 2018) und „Zusammen in Augsburg“ („ZUSA“, 2018 bis 2020), wurde der bundesweite Stand zu Integrationskonzepten erarbeitet. Dem nun vorliegenden Integrationskonzept ging der Sachstandsbericht „Migration, Flucht und Integration in Augsburg“ voraus. Dieser wurde am 12.11.2019 im zuständigen Ausschuss vorgestellt und der Stand der Integration in den fünf vom Stadtrat verabschiedeten Handlungsfeldern analysiert. Hinzu kommen die drei Schnittstellenpapiere⁵, die relevante Akteurinnen und Akteure sowie deren Angebote, Netzwerke und Projekte im Bereich Migration detailliert darstellen.

5 Schnittstellenpapiere zu „Zuständigkeiten“, „Netzwerke“ und „Projekte“ im Bereich der Integration in Augsburg.

2.1 Der partizipative Prozess und das Grundkonzept

Migration und Integration sind dynamische Prozesse – Schwerpunkte der Migration ändern sich, Gründe der Migration können sich verlagern, neue Integrationsfragen können entstehen. So wird es in Zukunft mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz seit dem 01.03.2020 in Bayern einen stärkeren Zuzug von Fachkräften geben (z.B. in Pflegeberufen). Ein flexibles Integrationskonzept ermöglicht es, auf all diese Änderungen einzugehen und die Gültigkeit des Konzeptes dabei ständig zu überprüfen.

Das Integrationskonzept wurde in einem partizipativen Prozess mit vielen Akteurinnen und Akteuren aus den Bereichen Migration und Integration sowie der Stadtverwaltung erarbeitet. Hierzu wurde eine Methode entwickelt, die für jedes Handlungsfeld eine Bestands- und Bedarfsanalyse durchführt. Darauf aufbauend werden Indikatoren benannt und Handlungsvorschläge formuliert. Alle Ergebnisse werden jeweils protokolliert, analysiert und fließen in den darauffolgenden Workshop mit ein.⁶

Das vorliegende Grundkonzept basiert auf eben diesen Ergebnissen, die von ca. 100 beteiligten Expertinnen und Experten erarbeitet wurden. Im Laufe der kommenden Jahre sollen immer mehr gesellschaftliche Gruppen sowie Bewohnerinnen und Bewohner unterschiedlicher Stadtbezirke an der Entwicklung beteiligt werden.

Das Integrationskonzept ist somit ein dynamisches Konzept und kann auf Veränderungen reagieren.

⁶ Zu den konkreten Workshops siehe Punkt 5.



3 Leitsätze der Integration

Die Leitsätze des Integrationskonzeptes wurden in der Stadtverwaltung mit Referatsvertreterinnen und -vertretern durch die AG Integration entwickelt und anschließend in den Referaten abgestimmt und formuliert. Sie basieren auf dem Grundgesetz, dem Deutschen und Bayerischen Integrationsgesetz, der Charta der Vielfalt, den Zukunftsleitlinien der Stadt Augsburg, dem Stadtentwicklungskonzept Augsburg, und dem Personalentwicklungskonzept⁷. Sie sind die Basis des Integrationsverständnisses der Stadt Augsburg.

7 Stadt Augsburg, o.J.: Personalentwicklungskonzept 2020.

1. In Augsburg daheim

Augsburg ist ein Ort, an dem Menschen verschiedener Herkunft sich willkommen geheißen fühlen und eine Heimat finden können.

2. Grund- und Menschenrechte sind die Basis

Grundlage des Zusammenlebens bilden die Menschenwürde und die Einhaltung der freiheitlich demokratischen Normen und Regeln. Augsburg engagiert sich für ein diskriminierungs- und rassismustreies Miteinander in der Stadt und nimmt nicht nur einzelne Merkmale wie Religion, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter etc., sondern auch die individuellen Lebenslagen in den Blick.

3. Sprache als Brücke für eine kommunikative Stadtgesellschaft

Deutsch ist die gemeinsame verbindende Sprache, die Grundlage für Kommunikation und ist die Voraussetzung für ein funktionierendes Zusammenleben. Augsburg pflegt eine Kultur der Mehrsprachigkeit. Die Mehrsprachigkeit der Augsburger Bürgerinnen und Bürger und der Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter wird als Potential der Stadt wahrgenommen, anerkannt und gefördert.

4. Religionsfrieden als Augsburgs Erbe

Als Stadt des Religionsfriedens übernehmen die Bürgerinnen und Bürger eine besondere Verantwortung für die freie Ausübung der Religionen. Die Stadtverwaltung schafft Räume der Verständigung und fördert somit den Dialog von Menschen unterschiedlicher Religionen sowie ohne Religionszugehörigkeit.

5. Integration geht alle an

Integration ist Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte, verlangt von allen in Augsburg lebenden Menschen permanente Aushandlungsprozesse und ist eine zentrale Aufgabe. Dieses gemeinsame Verständnis stärkt die Solidarität in der Stadt.

6. Integration verstanden als gleichberechtigte Teilhabe

Integration beinhaltet die gleichberechtigte Teilhabe, sowie Zugang und Chancengerechtigkeit in allen Lebensbereichen. Die Stadtverwaltung fördert und fordert die strukturelle, soziale und kulturelle Teilhabe und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl aller zur Stadtgesellschaft.

7. Vielfalt als wertvolle Ressource

Die Stadt Augsburg wertschätzt und achtet die kulturelle Zusammensetzung seiner Bevölkerung und deren Beitrag zur Stadtentwicklung in der Vergangenheit und sieht sie als wertvolle Ressource für die weitere nachhaltige und positive Entwicklung der Stadt.

8. Beteiligung auf Augenhöhe

Bei allen Entscheidungsprozessen ist darauf zu achten, dass sich die vielfältige Zusammensetzung der Augsburger Bevölkerung auch in den Beteiligungsprozessen widerspiegelt.

9. Vielfaltskompetenz im Blick

Vielfaltskompetenz ist eine Schlüsselkompetenz für alle Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung. Interkulturelle Personalentwicklung und -akquise, sowie Organisationsentwicklung und -monitoring sind Teil des interkulturellen Öffnungsprozesses. Dabei will die Stadt Augsburg als Arbeitgeberin Vorbild sein.

Leitsätze der Integration

In Augsburg
daheim.

Grund- und
Menschenrechte
sind die Basis.

Sprache als Brücke für
eine kommunikative
Stadtgesellschaft.

Integration geht alle an.

Religionsfrieden
als Augsburgs
Erbe.

Integration
verstanden als
gleichberechtigte
Teilhabe.

Vielfalt als
wertvolle Ressource.

Vielfaltskompetenz
im Blick.

Beteiligung
auf Augenhöhe.



4 Indikatoren und Empfehlungen für die Handlungsfelder

Ein Handlungsfeld ist ein zentraler gesellschaftlicher Bereich, dessen Einzelanalyse einen vertieften Blick in die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und damit zum Stand der Integration zulässt. In diesem Kapitel werden alle hier behandelten fünf Handlungsfelder – Bildung und Sprache; Ausbildung, Arbeit und Wirtschaft; Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe; Förderung kultureller Teilhabe; Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung – näher beschrieben sowie jeweils die erarbeiteten Indikatoren und Handlungsempfehlungen vorgestellt.

Zur Erklärung: Indikatoren sind wichtige Instrumente, um (gesellschaftliche) Veränderungen sichtbar und messbar zu machen. Sie sind Anhaltspunkte und weisen auf etwas hin. Ein Indikator ist also ein Merkmal, das als (statistisch verwertbares) Anzeichen für eine bestimmte Entwicklung oder einen eingetretenen Zustand dient. Eine gefrorene Autoscheibe ist z.B. ein Indikator für tiefe Temperaturen und damit für mögliches Glatteis auf der Straße.

In den Sozialwissenschaften ist ein Indikator eine Kennzahl, wie etwa die Geburtenrate oder die Analphabetenrate, aus der sich auf den Zustand einer Gesellschaft schließen lässt.

Im Rahmen des partizipativen Prozesses sind in verschiedenen Workshops Bestand und Bedarf jedes Handlungsfelds erhoben worden. Nach quantitativer und qualitativer Auswertung ergaben sich Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene. Diese werden, wie im vorliegenden Konzept empfohlen, in einem gesonderten „Aktionsplan Integration“

in enger Absprache mit den betroffenen Fachstellen auf ihre inhaltliche und finanzielle Umsetzung hin überprüft. Das lebendige Konzept wird durch künftige Vorschläge weiter anwachsen.



4.1 Bildung und Sprache

4.1.1 Was beinhaltet das Handlungsfeld?

Bildung ist der Schlüssel zur Integration – über alle Lebensphasen hinweg. Bildung erschließt in Form von formaler Bildung und schulischen Abschlüssen die berufliche Qualifizierung sowie die Integration in den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus findet in allen Bildungsinstitutionen und außerinstitutionellen Lernorten eine Auseinandersetzung mit sozialen Normen, gesellschaftlichen Werten oder die Vermittlung von kulturellem Wissen statt, die für gelingende Integration grundlegend sind. Um eine gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen, müssen daher Zugangswege zu allen Bildungsinstitutionen und Lernorten entlang der Bildungskette gewährleistet sein. Die Tatsache, dass in Augsburg die Anzahl der Deutschen mit Migrationshintergrund sowie die Anzahl an Ausländerinnen und Ausländern in den jüngsten Altersgruppen am höchsten ist, gibt ein Hinweis darauf, wie wichtig es ist, Institutionen von Familienbildung, sowie Einrichtungen früher Bildung, elementarer Bildung und schulischer Bildung in den Blick zu nehmen und Zugangswege zu überprüfen.

Kinder mit Migrationshintergrund sind nach wie vor nicht entsprechend ihrer Anteile in der Bevölkerung in den Bildungsinstitutionen vertreten. Der Verlust wirkt sich, je höherwertiger der erreichbare Abschluss ist, umso deutlicher aus. Noch immer besuchen weniger Kinder mit Migrationshin-

tergrund weiterführende Schulen und mehr Kinder mit Migrationshintergrund verlassen die Schulen ohne Abschluss, als dies ihrem Anteil an der Alterskohorte und dem Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund entspräche.

Das Beherrschen der deutschen Sprache ist die Grundvoraussetzung dafür, gleichberechtigt am sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen etc. Leben teilzunehmen. Daher ist es wichtig, sprachliche Bildung für alle, unabhängig vom Alter, Moment der Einreise und dem Aufenthaltstitel zu ermöglichen. Dazu braucht es auf der einen Seite ein breites Spektrum an Angeboten, und auf der anderen Seite die Bereitschaft, diese Angebote auch wahrzunehmen. Die Beherrschung der deutschen Sprache ist grundlegend für eine gleichberechtigte Partizipation. Zugleich kommt insbesondere bei kleinen Kindern der Muttersprache eine elementare Bedeutung im Spracherwerb (auch des Deutschen) zu. Der Schlüssel für eine gelingende Sprachförderung ist daher die Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Mehrsprachigkeit.

4.1.2 Relevante Indikatoren

Relevante Indikatoren für das Handlungsfeld
Bildung und Sprache:

- Prozentualer Anteil von ausländischen Kindern/Kindern mit Migrationshintergrund an Einrichtungen der frühen Bildung
- Prozentualer Anteil von ausländischen Kindern und Jugendlichen/Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in unterschiedlichen Schulformen
- Prozentualer Anteil von ausländischen Kindern und Jugendlichen/Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei den Übertritten in weiterführende Schulen
- Prozentualer Anteil von ausländischen Kindern/Kindern mit Migrationshintergrund bei Zurückstellungen der Einschulung
- Prozentualer Anteil von ausländischen Kindern und Jugendlichen/Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Erreichen/nicht Erreichen von Schulabschlüssen
- Inanspruchnahme von Integrationskursen durch Erwachsene
- Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch Erwachsene und Eltern

4.1.3 Handlungsvorschläge

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene
aus dem partizipativen Prozess:

Mit den Fachstellen ist zu prüfen, ob⁸...

- ... die Stadt Augsburg in Kooperation mit Sprachkursanbietern fachsprachenspezifische Deutschkurse für städtische Beschäftigte mit Sprachförderbedarf entwickelt.
- ... die Stadt Augsburg Wege zur Einrichtung eines Pools an Sprach- und Kulturdolmetschenden für die Mitarbeitenden der Verwaltung findet.
- ... interkulturelle Fortbildungen für alle Mitarbeitenden der Augsburger Stadtverwaltung verpflichtend eingeführt werden sollen.
- ... interkulturelle Fortbildungen in die Ausbildung von Auszubildenden und angehenden Führungskräften verpflichtend integriert werden.
- ... die Stadt Augsburg das Thema „Übergang“⁹ gezielt in den Blick nimmt, analysiert oder wichtige Zahlen erhebt und bei Bedarf einen entsprechenden Aktionsplan entwickelt.

8 Einleitend zu den Handlungsvorschlägen siehe Punkt 4.

9 Übergang zwischen Kindergarten-Schule und Schule-weiterführende Schule.

4.2 Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft

4.2.1 Was beinhaltet das Handlungsfeld?

Ausbildung, Qualifizierung und Arbeit sind nach wie vor wesentliche Voraussetzungen für die Teilhabe von Menschen an der Gesellschaft. Die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur ein von staatlicher Finanzierung unabhängiges und selbstbestimmtes Leben, vielmehr wird die gesellschaftliche Integration generell verbessert. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist aber für Menschen mit Migrationshintergrund nicht immer leicht. Die Ausbildung aus dem Herkunftsland lässt sich mit den deutschen Standards nur bedingt vergleichen, entsprechende Nachweise wie Arbeitszeugnisse fehlen, oder der Aufenthaltsstatus erlaubt keine Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme – die Stolpersteine können vielfältig sein, je nach Alter, Herkunftsland oder Ausbildungsstatus.

Um den Integrationsprozess erfolgreich zu gestalten, bedarf es einer Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure. Berufsschulen sowie sonstige Institutionen, die Wirtschaft und die Betroffenen selbst sind an dem Prozess gleichermaßen beteiligt, sei es durch das Schaffen der gerechten Zugänge zur Ausbildung, durch Unterstützungsangebote auf dem Weg zum Beruf, oder durch das Engagement und die Motivation des Einzelnen. Eine weitere wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche

Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt liegt darin, die vorhandenen Potenziale der Zugewanderten zu erkennen und auszubauen. Insbesondere geflüchtete Menschen stellen eine Herausforderung dar, da deren Ausbildung und Berufserfahrung nicht immer nachweisbar bzw. mit den deutschen Berufsabschlüssen schwer zu vergleichen sind. In den vergangenen Jahren wurden Konzepte und Maßnahmen entwickelt und erprobt, die der Kompetenzfeststellung dienen und eine Grundlage für weitere berufliche Qualifizierung darstellen.

In Augsburg agieren in den Bereichen Ausbildung, Arbeit und Wirtschaft zahlreiche Akteurinnen und Akteure: Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Bildungsträger, Berufsschulen, Beratungsstellen und weitere Institutionen. Damit ergibt sich eine Vielzahl an Unterstützungsangeboten und Maßnahmen, die die Zugewanderten auf ihrem Weg ins Berufsleben begleiten. Die enge Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure, sowie die Transparenz über vorhandene Angebote und deren Abstimmung aufeinander, können sowohl den Weg für die Ratsuchenden als auch die Arbeit der Fachbasis erleichtern. Eine zielgerichtete Zuweisung zu Maßnahmen bzw. eine Weiterleitung an die Fachleute kann auf diese Weise erreicht werden.

4.2.2 Relevante Indikatoren

Relevante Indikatoren für das Handlungsfeld
Ausbildung, Arbeitsmarkt, Wirtschaft:

- Prozentualer Anteil von Ausländerinnen und Ausländern/Personen mit Migrationshintergrund an Arbeitslosigkeit
- Prozentualer Anteil von Ausländerinnen und Ausländern/Personen mit Migrationshintergrund an unternehmerischer Selbstständigkeit
- Prozentualer Anteil von Ausländerinnen und Ausländern/Personen mit Migrationshintergrund an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
- Anzahl von Frauen mit kleinen Kindern, die nicht arbeiten
- Anzahl der migrantischen Unternehmen mit Zulassung als Ausbildungsstätte
- Anzahl der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
- Anzahl der ausgestellten Ausbildungsduldungen
- Prozentualer Anteil von Ausländerinnen und Ausländern/Personen mit Migrationshintergrund an qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen
- Anzahl von Geflüchteten in Arbeit oder Ausbildung nach Status
- Anzahl der abgelehnten Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahmen und Ausbildungsduldungen

4.2.3 Handlungsvorschläge

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene
aus dem partizipativen Prozess:

Mit den Fachstellen ist zu prüfen, ob¹⁰...

- ... verstärkt Fortbildungsveranstaltungen für Personalentscheiderinnen und -entscheider zum Umgang mit im Ausland erworbenen Qualifikationen in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.
- ... ein Konzept darüber erarbeitet wird, wie die Vorbildfunktion von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund sichtbar werden kann.
- ... Personalentscheiderinnen und -entscheider mit der Gefahr des Unconscious Bias (die Neigung Personen einzustellen, die einem selbst am ähnlichsten sind) vertraut gemacht werden, um die Einstellung eines vielfältigen Personals zu fördern.
- ... Zeitressourcen ermöglicht und Mentoring-Programme aufgelegt werden, um auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft einzugehen (z.B. sprachlicher oder arbeitskultureller Natur).
- ... ein stadtweites Konzept erarbeitet wird, wie sich neue Fachkräfte aus dem Ausland gut in die Arbeitsstruktur und das soziale Umfeld einfinden können.

10 Einleitend zu den Handlungsvorschlägen siehe Punkt 4.

- ... eine städtische Arbeitsgruppe zur Auslobung eines Diversitätspreises eingerichtet wird.
- ... die Stadt Augsburg noch deutlicher macht, dass diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz mit den Grundsätzen der Verwaltung nicht vereinbar ist und (auch mit der neuen Antidiskriminierungsstelle) neue entsprechende Handreichungen entwickelt.
- ... die Stadt Augsburg untersucht, inwiefern signifikant mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund die Ausbildung abbrechen und gegebenenfalls auf der Basis eines Monitorings entsprechende Gegenmaßnahmen entwickelt.

4.3 Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe

4.3.1 Was beinhaltet das Handlungsfeld?

Sich in der Stadt zu engagieren, in der man lebt, ist ein wichtiger Punkt, um sich angenommen und anerkannt zu fühlen. Beteiligung ist nicht nur durch ein Engagement in den klassischen Parteien möglich. Auch auf Stadtebene: in (Sport)Vereinen, in Agenda-Foren oder in Beiräten kann sich jede und jeder engagieren, auch wenn man erst kurz in Deutschland ist. Die volle gesellschaftliche Teilhabe mit allen Rechten und Pflichten ist erst nach der Einbürgerung möglich. Daher stellt die Einbürgerung einen zentralen Schritt auf dem Weg zur Integration dar. Im letzten Schritt der gesellschaftlichen Teilhabe bleibt man auch im Tod mit der neuen Heimat verbunden: Immer mehr Menschen muslimischen Glaubens lassen sich hier bestatten.

4.3.2 Relevante Indikatoren

Relevante Indikatoren für das Handlungsfeld gesellschaftliche und politische Teilhabe:

- Prozentualer Anteil von Ausländerinnen und Ausländern/ Personen mit Migrationshintergrund im Ehrenamt
- Entwicklung von Einbürgerungszahlen
- Anzahl der aufgestellten Personen mit Migrationshintergrund bei Kommunalwahlen
- Anzahl der geehrten Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund (z.B. Wissenschaftspreis, Ehrenamtsmedaille, Medaille für Augsburg, Zukunftspreis)
- Prozentualer Anteil von Stadträtinnen und Stadträten mit Migrationshintergrund
- Anzahl von ehrenamtlich Engagierten mit Migrationshintergrund

4.3.3 Handlungsvorschläge

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene
aus dem partizipativen Prozess:

Mit den Fachstellen ist zu prüfen, ob¹¹...

- ... der Internetauftritt der Stadt Augsburg in mehreren Sprachen und in leichter Sprache erfolgen kann.
- ... die Stadt Augsburg in Kooperation mit Sprachkursanbietern fachsprachenspezifische Deutschkurse für städtische Beschäftigte mit Sprachförderbedarf entwickelt und anbietet.
- ... die Verwaltung bestehende Konzepte zur Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung in den Stadtvierteln bündelt und neue Konzepte vor allem im Hinblick auf Bewohnerinnen und Bewohner mit Migrationshintergrund entwickelt.
- ... die interkulturellen Seminare im Rahmen der Stadtakademie an der bewährten Aufteilung 50% Verwaltung und 50% freie Träger, bzw. Ehrenamtliche festhalten und eine bessere Verzahnung zwischen Ehrenamt und Verwaltung ermöglichen.
- ... der Integrationsbeirat migrantische Vereine bei ihrer interkulturellen Öffnung unterstützt.

¹¹ Einleitend zu den Handlungsvorschlägen siehe Punkt 4.

- ... der Integrationsbeirat eine Kampagne startet und innerhalb der migrantischen Vereine für eine aktive politische und gesellschaftliche Partizipation in der Stadt und ihren Gremien wirbt.
- ... und wie der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Entwicklung der Stadt Augsburg in städtischen Museen dargestellt werden kann.

4.4 Förderung kultureller Teilhabe

4.4.1 Was beinhaltet das Handlungsfeld?

Kunst und Kultur im Allgemeinen verfügen über das Potenzial, gesellschaftliche Entwicklungsprozesse zu gestalten und zu beeinflussen. Insbesondere Kultureinrichtungen sollten sich in einer diversitären Stadtgesellschaft für unterschiedliche kulturelle und historische Erfahrungen, postmigran-tische und transkulturelle Positionen verstärkt öffnen. Neue Zugangswege sollen aufgebaut werden, um Bedingungen für ein vielfältiges Publikum zu schaffen. Kulturelle Teilhabe bedeutet Partizipation am künstlerisch kulturellen Geschehen einer Gesellschaft.

4.4.2 Relevante Indikatoren

Relevante Indikatoren für das Handlungsfeld
Förderung kultureller Teilhabe

- Prozentualer Anteil der beteiligten Künstlerinnen und Künstler mit Migrationshintergrund an großen städtischen Formaten (Friedensfest, Modular, Sommernächte, Brechtfestival, Mozartfest)
- Prozentualer Anteil der geförderten Projekte von Künstlerinnen und Künstlern mit Migrationshintergrund
- Prozentualer Anteil der Besucherinnen und Besucher mit Migrationshintergrund bei kulturellen Veranstaltungen
- Prozentualer Anteil der Programmgestalterinnen und Programmgestalter sowie Kuratorinnen und Kuratoren mit Migrationshintergrund

4.4.3 Handlungsvorschläge

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene
aus dem partizipativen Prozess:

Mit den Fachstellen ist zu prüfen, ob¹²...

- ... um datenbasiert über Besucherinnen und Besucher mit Migrationshintergrund in städtischen Kultureinrichtungen sprechen zu können, in einem städtischen Museum/Kultureinrichtung/Festival über ein halbes Jahr auf freiwilliger Basis der Migrationshintergrund der Besucherinnen und Besucher erhoben wird.
- ... die Stadtverwaltung Formate entwickelt und Räumlichkeiten zur Verfügung stellt, damit migrantische Gruppen ihr kulturelles Erbe vorstellen können.
- ... Stadtführungen in verschiedenen Sprachen und mit einem Schwerpunkt auf dem interkulturellen Leben der Stadt entwickelt und angeboten werden.
- ... es im Bildungshaus Kresslesmühle eine regelmäßige Sprechstunde für Vereine und Initiativen geben soll, die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen von Förderanträgen brauchen.
- ... und wie die interkulturelle Öffnung der Kultureinrichtungen Teil des Kulturentwicklungskonzeptes ist.

12 Einleitend zu den Handlungsvorschlägen siehe Punkt 4.

4.5 Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

4.5.1 Was beinhaltet das Handlungsfeld?

In naher Zukunft wird in Augsburg der Migrationshintergrund eher die Norm als die Ausnahme sein. Die Stadtverwaltung mit knapp 7.000¹³ Beschäftigten sollte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Spiegel der Gesellschaft sein. Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Führungspersonal in der Stadtverwaltung. In entsprechenden Stellenausschreibungen wird bereits heute interkulturelle Kompetenz gefordert. Passende Schulungen werden zum Standard auf allen Qualifizierungsstufen gehören.

Die Herausbildung eines gemeinsamen Verständnisses für diese Aufgabe schafft einen vielseitigen Erfahrungshintergrund und die Fähigkeit zur An- und Einnahme unterschiedlicher Sichtweisen bei jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Daraus entsteht ein Mehrwert aus neuen methodischen Ansätzen, innovativen Arbeitsprozessen, Wissens- und Kompetenzerweiterungen, Kundinnen- und Kunden-, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit, sowie erweiterten und neuen Netzwerken. Wichtig ist es auch, bei Projekten, Zuschüssen etc. nicht nur einzufordern, dass Männer und Frauen gleichermaßen berücksichtigt werden. Vielmehr

¹³ Nach Aussagen des Personalamtes arbeiteten im August 2018 6.923 Beschäftigte für die Stadt Augsburg.

sollte auch eingefordert werden, dass die Maßnahmen so gestaltet sind, dass sie sich an alle Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt – mit und ohne Migrationshintergrund richten.

Eine moderne Kommunalverwaltung muss neue Wege gehen, um sicherzustellen, dass sie mit dem vielkulturellen Hintergrund ihrer Bewohnerinnen und Bewohner professionell umgehen kann. Die Ausrichtung der Dienstleistungen auf die Bedarfe und Belange aller Einwohnerinnen und Einwohner mit und ohne Migrationshintergrund sollte zum Standard gehören.

Eine interkulturell geöffnete Verwaltung...

- ... strebt durch eine vielfältige Zusammensetzung der Mitarbeitenden und durch deren unterschiedlichen Erfahrungshintergründe eine Verbesserung der Dienstleistungen für alle Bevölkerungsgruppen an.
- ... versucht den Anteil ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auf allen Hierarchieebenen an den tatsächlichen prozentualen Anteil in der Bevölkerung anzupassen.
- ... wirbt so um Nachwuchskräfte und Angestellte, dass sich auch Menschen mit Migrationshintergrund von der Werbung angesprochen fühlen.
- ... schult die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in interkultureller Kompetenz und versteht diese als Schlüsselkompetenz in einer vielfältigen Stadtgesellschaft.
- ... richtet Personalauswahlverfahren gegebenenfalls interkulturell aus.
- ... übernimmt als Arbeitgeberin eine Vorbildrolle im Prozess der interkulturellen Öffnung für Unternehmen in der Region.

4.5.2 Relevante Indikatoren

Relevante Indikatoren für das Handlungsfeld
Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

- Angebot und Nachfrage interkultureller Seminare
- Prozentualer Anteil von ausländischen Beschäftigten/(wenn möglich) Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Verwaltung
- Prozentualer Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund
- Prozentualer Anteil interkulturell geschulter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- (wenn möglich) prozentualer Anteil der Führungskräfte mit Migrationshintergrund nach Referaten
- Prozentuale Ausschreibungen von Stellenausschreibungen mit dem Kriterium „Interkulturelle Kompetenz“
- Anzahl an Fremdsprachen bei Mitarbeitenden

4.5.3 Handlungsvorschläge

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene
aus dem partizipativen Prozess:

Mit den Fachstellen ist zu prüfen, ob¹⁴...

- ... interkulturelle Fortbildungen verpflichtend für alle Mitarbeitenden der Augsburger Stadtverwaltung eingeführt werden (nach Abstimmung mit der Stadtverwaltung und dem Personalamt).
- ... interkulturelle Fortbildungen in die Ausbildung von Auszubildenden und angehenden Führungskräften verpflichtend integriert werden.
- ... in Stellenausschreibungen interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit verankert werden.
- ... die Stadt Augsburg in Werbekampagnen die Vielfältigkeit der Stadtgesellschaft abbildet.
- ... die Informationen der Stadt Augsburg (z.B. Webseite, Flyer, Broschüren) verstärkt auch in einfacher oder leichter Sprache bzw. in ausgewählten Fremdsprachen zur Verfügung gestellt werden.
- ... Zeitressourcen ermöglicht und Mentoring-Programme aufgelegt werden, um auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft einzugehen (z.B. sprachlicher oder arbeitskultureller Natur).

¹⁴ Einleitend zu den Handlungsvorschlägen siehe Punkt 4.

- ... die Öffnungszeiten einzelner Ämter überdacht werden, um die Bürgerinnen- und Bürgerfreundlichkeit zu erhöhen.
- ... die Schnittstellenpapiere stärker beworben, stetig erneuert und um weitere ergänzt werden.
- ... neue Vernetzungsformate entwickelt und angeboten werden.
- ... in interkulturellen Fortbildungen der Stadt Augsburg das gesamte Spektrum der Diversität abgebildet wird.



5 Vorbereitende Schritte und Workshops zum Integrationskonzept

5.1 Vorprojekte, Beschluss und die AG Integration

EU und Bildungskoordination

Zwischen Juni 2015 und Mai 2018 wurde in Augsburg in einem koordinierten Netzwerk-Verbundprojekt das durch die EU geförderte Projekt „Willkommen in Augsburg“ (WAKA) durchgeführt. Seit Juni 2018 wird die Arbeit unter dem Namen „Zusammen in Augsburg“ (ZUSA) weitergeführt. Schwerpunkte beider Projekte sind die interkulturelle Öffnung der Verwaltung bzw. der Stadtgesellschaft durch die Etablierung eines Integrationsmanagements sowie die Erstellung eines Integrationskonzeptes bzw. -berichtes. Im April 2017 hat zudem die Bildungskoordination für Neuzugewanderte ihre Arbeit aufgenommen. In der Zusammenarbeit zwischen WAKA, ZUSA und der Bildungskoordination¹⁵ entstanden mittlerweile drei Schnittstellenpapiere, die das bestehende Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebot sowie Netzwerke und Projekte für Zugewanderte darstellen.

15 Gefördert durch das Ministerium für Bildung und Forschung.

Stadtverwaltung-Beschlusswesen

Am 06.04.2018 beauftragte der Ausschuss für Organisation, Personal, Migration und Integration (OPMI) mit dem Beschluss „Integrationskonzept“ (BSV/18/01584) die Verwaltung mit der Erarbeitung eines Integrationskonzeptes. Dieser Entwurf legte die im Zuge des Projektes WAKA erarbeiteten Handlungsfelder verbindlich fest:

- Bildung und Sprache
- Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft
- Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe
- Förderung kultureller Teilhabe
- Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Zudem sollte eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe den Prozess eng begleiten.

Stadtverwaltung AG Integration

Am 03.08.2018 wurde durch Oberbürgermeister Dr. Gribl zur Umsetzung des Beschlusses die AG Integration eingerichtet. Die Arbeitsgruppe hatte folgende Aufgaben:

1. Eine Bestandsaufnahme der bisherigen Maßnahmen und Konzepte zu erarbeiten, sowie diese auf Schnittmengen und mögliche Synergien zu einem Integrationskonzept zu überprüfen.
2. Das inhaltliche Profil des Konzeptes, den zeitlichen und inhaltlichen Ablauf des weiteren Prozesses, die Beteiligung notwendiger Gremien sowie gegebenenfalls Vorschläge für weitere Moderations-, Organisations- und Arbeitsstrukturen zu erarbeiten.

Aus jedem städtischen Referat waren in der Arbeitsgruppe Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger vertreten, die die in der Gruppe erarbeiteten Ergebnisse in den Referaten besprochen und rückgemeldet haben.

Die AG trat zwischen Oktober 2018 und März 2019 insgesamt vier Mal zusammen. Die AG stellte fest, dass es zwar bereits viele Daten zum Thema Integration gibt, diese aber in unterschiedlichen Publikationen verstreut sind. Ein Integrationskonzept und der zugehörige Bericht erleichtern das rasche Auffinden der auf Migration bezogenen Informationen und Daten. Auch gibt es in diversen Konzepten (Stadtentwicklungskonzept Augsburg, Zukunftsleitlinien, Charta der Vielfalt, Weißbuch, Personal-

entwicklungskonzept 2020) bereits Leitlinien bezüglich Migration und Integration, doch auch hier fehlt die Konkretisierung. Daher sprach sich die AG dafür aus, dass ein eigenes Integrationskonzept mit Grundsätzen für die Stadt Augsburg sinnvoll ist.

Die AG Integration entwickelte, in Rücksprache mit den Referaten und auf Basis bestehender Konzepte, die „Leitsätze der Integration“. Des Weiteren legte die AG Integration den Zeitplan zur Erstellung des Konzeptes unter Einbeziehung relevanter Akteurinnen und Akteure fest. Leitsätze, Zeitplan und Vorgehen wurden am 11.04.2019 im „Beschluss zum Integrationskonzept der Stadt Augsburg – bisherige Bilanz der verwaltungsinternen Arbeitsgruppe ‚AG Integration‘“ (BSV/19/02987) durch den Stadtrat beschlossen.

Die Vorarbeiten der AG Integration, die überwiegend die wirtschaftlichen Aspekte der Integration in den Blick nahmen, bildeten eine wichtige Grundlage für die weiteren Schritte. Um auch weiterhin möglichst viele Ideen und Perspektiven im Sinne der Partizipation einzuholen, richteten sich die folgenden Workshops an die Führungskräfte der Stadt Augsburg, die regionalen Akteurinnen und Akteure im Bereich Migration und Integration und an die Beiräte der Stadt Augsburg.

5.2 Workshop 1: Auftakt mit den Führungskräften der Stadt Augsburg am 22.05.2019

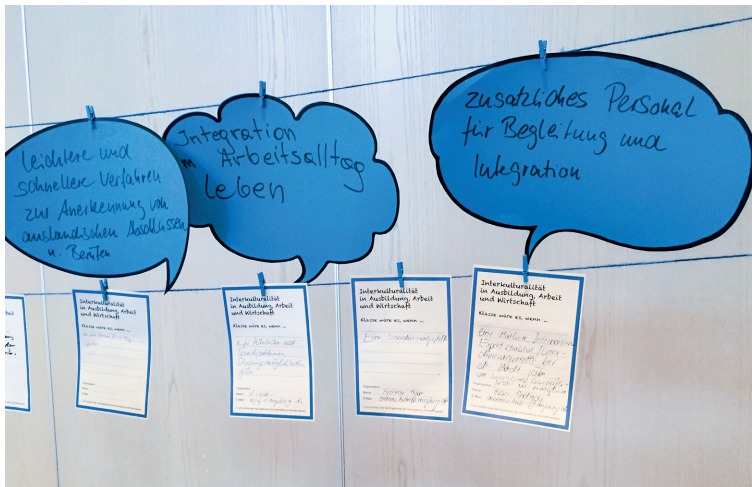
Am 22.05.2019 fand ein halbtägiger Auftaktworkshop mit 46 Führungskräften der Stadt Augsburg statt. Anwesend waren neun Personen aus dem Referat OB, vier Personen aus dem Referat 1 (Wirtschafts- und Finanzreferat), sieben Personen aus dem Referat 2 (Referat für Umwelt, Nachhaltigkeit und Migration), acht Personen aus dem Referat 3 (Referat für Soziales und Pflege, Familie und Generationen und Inklusion), drei Personen aus dem Referat 4 (Bildungsreferat), drei Personen aus dem Referat 5 (Kulturreferat), drei Personen aus dem Referat 6 (Baureferat) und fünf Personen aus dem Referat 7 (Ordnungsreferat). Außerdem beteiligten sich vier Vertreterinnen und Vertreter Augsburger Schulen an der Auftaktveranstaltung.

Die Auftaktveranstaltung bestand aus drei Workshopeinheiten. Für die erste Einheit wurden die Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer einem der fünf Handlungsfelder gemäß ihrem Arbeitsschwerpunkt zugeweiht. Es erfolgte eine Bestands- sowie Bedarfsanalyse, die Hauptausagen wurden jeweils in Form von Quintessenzen zusammengefasst. Für die zweite Einheit wählten die Teilnehmenden selbst ein weiteres Handlungsfeld und der oben genannte Ablauf wurde wiederholt. Da es oft der externe Blick ist, der neue Impulse eröffnet, sollte diesem im zweiten Workshopteil Raum gegeben werden. In der dritten und letzten Workshopeinheit wurden die Handlungsfelder zu der Frage thematisiert,

ob die fünf Handlungsfelder, so wie bisher vom Stadtrat beschlossen, ausreichen, oder ob neue Handlungsfelder aufgenommen werden sollen. Die Teilnehmenden sahen insbesondere bei den Themen „Wohnen“ und „Gesundheit/Pflege“ das Potenzial, sich zu einem neuen Handlungsfeld zu etablieren.



Auftaktveranstaltung mit den Führungskräften der Stadt Augsburg
am 22.05.2019



Auftaktveranstaltung mit den Führungskräften der Stadt Augsburg am 22.05.2019

5.3 Workshop 2: Regionalkonferenz am 26.07.2019

Am 26.07.2019 fand ein halbtägiger Workshop im Rahmen der Regionalkonferenz statt. Die Regionalkonferenz ist ein vom Büro für gesellschaftliche Integration gegründetes Gremium mit nahezu allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren aus dem Bereich der Migration und Integration, das unregelmäßig zusammentritt, um sich zu wichtigen Entwicklungen und Neuerungen im Bereich der Integration auszutauschen.

Anwesend waren 35 Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer aus den folgenden Einrichtungen:

- Agentur für Arbeit Stadt Augsburg
- ASB - Regionalverband Augsburg e.V.
- bbw gGmbH Augsburg/IdA Integration durch Ausbildung und Arbeit/IdA Navigatorin Schwaben
- BBZ/Bereichsleitung Sprachen und Integration
- Beratung Migration im Staatlichen Schulamt
- bfz Augsburg/Koordination und Beratung zur Ausbildung und Einstellung, Arbeitsintegration und beruflichen Stabilisierung von Flüchtlingen und MigrantInnen
- Bischöfliches Ordinariat/Hauptabteilung II Seelsorge/Pastorale Grunddienste und Sakramentenpastoral
- Caritas Augsburg/Migrationsberatung
- DEKRA Akademie Augsburg
- Deutscher Kinderschutzbund Kreisverband Augsburg e.V./motherschools
- DGB-Organisationssekretariat

- Diakonie Augsburg/Migration Jugendmigrationsdienst
- Freiwilligenkoordination Asyl
- Freiwilligen-Zentrum Augsburg
- Hochschule Augsburg/HSA transfer/Koordination Teilprojekt regionales Service Learning
- MigraNet – IQ-Landesnetzwerk Bayern
- INA – Interkulturelles Netz Altenhilfe
- Integrationsbeirat
- Jobcenter Augsburg Stadt/Teamleiter Markt und Integration
- Koordinierungszentrum Bürgerschaftliches Engagement
- Language Clinic Augsburg/Leitung
- MBE / Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
- Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Geschäftsfeld Fachkräftesicherung
- Stadtjugendring Augsburg/Leitung offene Jugendarbeit
- Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH
- Tür an Tür/Integrationslotsin
- Tür an Tür/IvaF-Netzwerk BAVF II
- vhs Augsburg/Projekt ABIA 2.0

Die Teilnehmenden wurden zunächst in einem Kurzvortrag über die Ergebnisse der vorangegangenen Auftaktveranstaltung informiert. Dazu wurden die Bestands- und Bedarfsermittlungen im Vorfeld nach quantitativen Gesichtspunkten gewichtet und entsprechend zusammengefasst.



Regionalkonferenz vom 26.07.2019

5.4 Workshop 3: Beiräte am 01.10.2019

Am 01.10.2019 fand die Beiratskonferenz statt. Eingeladen wurden die Mitglieder des Behinderten-, Integrations-, Nachhaltigkeits- und Seniorenbeirates. An der Abendveranstaltung nahmen zwölf Personen aus allen eingeladenen Beiräten teil (zwei Mitglieder des Behindertenbeirates, sieben Mitglieder des Integrationsbeirates, zwei Mitglieder des Nachhaltigkeitsbeirates und ein Mitglied des Seniorenbeirates).

Die Ergebnisse aus den vorangegangenen Veranstaltungen wurden erneut einführend präsentiert. Aufgrund der geringen Anzahl der Teilnehmenden wurde der Ablauf der Veranstaltung abgeändert (keine Parallel-Workshops), die inhaltliche Gestaltung blieb jedoch gleich. Auch hier wurden die Bestände und Bedarfe in den einzelnen Handlungsfeldern abgefragt und gegebenenfalls weitere Handlungsfelder im Fragebogen eruiert.



Workshop mit den Beiräten vom 01.10.2019.

5.5 Bestand, Bedarf und Handlungsvorschläge in den fünf Handlungsfeldern

5.5.1 Bildung und Sprache

Bestand Workshop Führungskräfte

- Vorhandensein guter Strukturen und Angebote
- Vorhandensein von Netzwerken
- Selbstverständlichkeit von Vielfalt und Vielfaltsmanagement
- Positives Miteinander als positiver Wert
- Möglichkeit der Zusammenarbeit mit mehrsprachigen Kolleginnen und Kollegen
- Zentrale Rolle von Sprach- und Kulturdolmetschenden
- Vorhandensein von Angeboten zur interkulturellen Sensibilisierung
- Vielfalt der Wege zum Bildungserfolg

Bedarf Workshop Führungskräfte

- Wahrnehmung von Sprache als Grundlage für Teilhabe und Integration
- Ausbau von bereits Bestehendem
- Förderung mehrsprachiger Fachkräfte
- Ausbau der Sprachförderung für städtische Beschäftigte
- Förderung unbürokratisch finanzierter sprachlicher Angebote (z.B. Dolmetscherinnen- und Dolmetschereinsatz)
- Stärkere Sensibilität in interkulturellen Fragen

5.5.1 Bildung und Sprache

Bestand Workshop Regionalkonferenz

- Vorhandensein zielgruppenspezifischer Angebote
- Vorhandensein von Netzwerken
- Positives Miteinander
- Mehrsprachiges Personal
- Möglichkeit der Sprachförderung und -vermittlung
- Vorhandensein von „Kümmerern“ und Begleiterinnen und Begleitern
- Vitale Wertediskussion findet statt

Bedarf Workshop Regionalkonferenz

- Verstärkte Finanzierung von Dolmetscherinnen und Dolmetschern (auch Kulturmittlerinnen und -mittler)
- Verstärkte Begleitung und Unterstützung in Übergängen
- Beibehaltung und Ausbau von guten Strukturen (Bildungskoordination für Neuzugewanderte, Integrationskonzept)
- Erleichterter Zugang zu Daten

Bestand Workshop Beiräte

- Bedarfsorientierung und zielgruppenspezifische Angebote (z.B. Weiterbildung zum DAF-Lehrer an der Universität Augsburg, Fremdsprachenlehre an Grundschulen, Sprachförderung für Kinder mit Migrationshintergrund an Schulen, Klassen für Neuzugewanderte, Förderschulen und -klassen, Förderung der deutschen Sprachkompetenzen im Kindergarten, frühkindliche Bildung für Kinder mit nicht-deutschem Sprachhintergrund, vielfältige Bildungsmöglichkeiten)

Bedarf Workshop Beiräte

- Verständnis von Sprache als Schlüssel zur Integration
- Vermehrte Förderung von Sprachkursen (besonders zum Erreichen des C1-Levels des Europäischen Referenzrahmens)
- Verstärkte Abstimmung unter Sprachkursträgern

5.5.1 Bildung und Sprache

Bestand Workshop Beiräte

- Angebot von Sprachkursen (z.B. durch Träger, migrantische Organisationen)
- Kultursensible Stadtbücherei mit vielsprachigem Angebot
- Universität als Bildungsträgerin
- Vorhandensein einer internationalen Schule
- Unterstützung aus dem Ehrenamt (z.B. Tür an Tür, Freiwilligen-Zentrum, Stadtteilmütter)
- Gestiegene Anzahl an Kindern mit Migrationshintergrund und höheren Schulabschlüssen
- Große Anzahl ausländischer Studierender
- Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund

Bedarf Workshop Beiräte

- Verstärkte Verwendung von Englisch als internationale Sprache
- Verbesserung struktureller Bedingungen an Schulen (z.B. repräsentative Abbildung von Kindern mit Migrationshintergrund an allen Schulformen, Anerkennung ausländischer Praktikantinnen und Praktikanten, Anerkennung migrantischer Sprachen als schulische Fremdsprachen, Verringerung der Klassenstärken, erleichteter Zugang zur internationalen Schule bezüglich der Kosten)
- Partizipative und kultursensible Pädagogik (z.B. Fortbildungen der Lehrkräfte, niedrigere Voraussetzungen für Fremdsprachen-Lehrkräfte, größere Anzahl an Lehrkräften mit Migrationshintergrund)
- Gleiche Bildungschancen für Kinder mit und ohne Migrationshintergrund
- Flächendeckende Bildungsberatung für Neuzugewanderte

5.5.1 Bildung und Sprache

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene

- Die Stadt Augsburg entwickelt in Kooperation mit Sprachkursanbietern fachsprachenspezifische Deutschkurse für städtische Beschäftigte mit Sprachförderbedarf.
- Die Stadt Augsburg eruiert Wege zur Einrichtung eines Pools an Sprach- und Kulturdolmetschenden für die Mitarbeitenden der Verwaltung.
- Interkulturelle Fortbildungen werden verpflichtend für alle Mitarbeitenden der Augsburger Stadtverwaltung eingeführt.
- Interkulturelle Fortbildungen werden in die Ausbildung von Auszubildenden und angehenden Führungskräften verpflichtend integriert.
- Die Stadt Augsburg nimmt das Thema „Übergang“ gezielt in den Blick, analysiert oder erhebt wichtige Zahlen und entwickelt bei Bedarf einen entsprechenden Aktionsplan.

5.5.2 Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft

Bestand Workshop Führungskräfte	Bedarf Workshop Führungskräfte
<ul style="list-style-type: none">• Vielfältige Teams• Vorhandensein von Sprachförderung• Gelebte Diversität• Vorhandensein von Ansprechpartnerinnen und -partnern in der Verwaltung (z.B. Büro für gesellschaftliche Integration)	<ul style="list-style-type: none">• Beschleunigung und Vereinfachung von Anerkennungsverfahren• Finanzielle und zeitliche Ressourcen zur Begleitung von Fachkräften aus dem Ausland• Steigerung der Anzahl an Fachkräften mit Migrationshintergrund als Vorbilder
Bestand Workshop Regionalkonferenz	Bedarf Workshop Regionalkonferenz
<ul style="list-style-type: none">• Netzwerke für Unternehmen und Menschen mit Migrationshintergrund• Bereitschaft von Unternehmen zur Beschäftigung Geflüchteter• Bereitschaft von Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund• Vorhandensein individueller Beratung und Begleitung für verschiedene Zielgruppen mit Migrationshintergrund (z.B. Mentoring-Programme)• Vorhandensein berufsbezogener Wertevermittlung	<ul style="list-style-type: none">• Beschleunigung und Vereinfachung von Anerkennungsverfahren• Erarbeitung von Wegen der Anerkennung informeller Qualifikationen• Verbesserte Unterstützungsstrukturen für Fachkräfte aus dem Ausland in Bezug auf Sprache und Einfeldung im neuen Umfeld• Verbesserte und transparentere Information der Unternehmen über Fördermöglichkeiten• Langfristige Sicherung guter Arbeitsmarktprojekte

5.5.2 Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft

Bestand Workshop Beiräte	Bedarf Workshop Beiräte
<ul style="list-style-type: none">• Bereitschaft von Unternehmen zur Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter• Bereitschaft von Unternehmen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund• Förderung von Auszubildenden durch staatliche Stellen und ehrenamtliches Engagement• Institutionalisierung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen• Vorhandensein von Sprach-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten in den Unternehmen (z.B. Sprachpaten)• Steigende Anzahl der ausbildenden migrantischen Unternehmen• Vorhandensein eines breiten Angebots an Beratungs- und Unterstützungsangeboten	<ul style="list-style-type: none">• Beschleunigung und Vereinfachung von Anerkennungsverfahren• Erarbeitung von Wegen der Anerkennung informeller Qualifikationen• Steigerung zielgruppenspezifischer Förderangebote (z.B. Probebeschäftigungen, die den Einstieg erleichtern, Ansprache von Mädchen für das Handwerk, Fokus auf Frauen mit Fluchthintergrund und ihren Weg in die Arbeitswelt, Angebote für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund)• Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei ihren Bemühungen um Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund• Arbeitsmarktintegration auch von Menschen ohne Sprachkenntnisse• Bewusstmachung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (z.B. dass Aussehen, Behinderung, Kopftuch etc. kein Grund für Absagen sind)

5.5.2 Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft

Bestand Workshop Beiräte

Bedarf Workshop Beiräte

- Auslobung eines Diversitätspreises (z.B. Betriebsinhaberinnen und -inhaber mit Migrationshintergrund, die ausbilden)
- Erarbeitung von Wegen, die verstärkte Ausbildungsabbrüche bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund verhindern
- Verständnis und Würdigung der Ausbildung im dualen System
- Verständnis und Verbreitung des Wertes der Arbeit und dessen, Hartz IV nicht als „Alternative“ zu Arbeit anzusehen
- Bessere Vernetzung und Zusammenarbeit mit den Trägern

5.5.2 Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene

- Es werden verstärkt Fortbildungsveranstaltungen für Personalentscheiderinnen und -entscheider zum Umgang mit im Ausland erworbenen Qualifikationen in regelmäßigen Abständen durchgeführt.
- Es wird ein Konzept erarbeitet, wie die Vorbildfunktion von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund sichtbar werden kann.
- Personalentscheiderinnen und -entscheider werden mit der Gefahr des Unconscious Bias (die Neigung Personen einzustellen, die einem selbst am ähnlichsten sind) vertraut gemacht, um die Einstellung eines vielfältigen Personals zu fördern.
- Zeitressourcen werden ermöglicht und Mentoring-Programme aufgelegt, um auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft einzugehen (z.B. sprachlicher oder arbeitskultureller Natur).
- Ein stadtweites Konzept wird erarbeitet, wie neue Fachkräfte aus dem Ausland sich gut in die Arbeitsstruktur und das soziale Umfeld einfinden können.
- Eine städtische Arbeitsgruppe zur Auslobung eines Diversitätspreises wird eingerichtet.
- Die Stadt Augsburg macht noch deutlicher, dass diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz mit den Grundsätzen der Verwaltung nicht vereinbar ist und entwickelt entsprechende Handreichungen.
- Die Stadt Augsburg untersucht, ob signifikant mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund die Ausbildung abbrechen und entwickelt auf der Basis eines Monitorings entsprechende Gegenmaßnahmen.

5.5.3 Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe

Bestand Workshop Führungskräfte	Bedarf Workshop Führungskräfte
<ul style="list-style-type: none">• Partizipative Veranstaltungen• Interkultureller Austausch auf verschiedenen Ebenen• Fördermöglichkeiten im interkulturellen Kontext• Verbindliche Festschreibung von Vielfalt in Leitbildern und Konzepten (z.B. Zukunftsleitlinien)• Vorhandensein von Beiräten	<ul style="list-style-type: none">• Mehrsprachigkeit (z.B. Webseite)• Förderung der Sprachkompetenz im Deutschen zur Förderung von Teilhabemöglichkeiten• Schaffung dezentraler Begegnungsorte• Verstärkte Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung in den Stadtteilen
Bestand Workshop Regionalkonferenz	Bedarf Workshop Regionalkonferenz
<ul style="list-style-type: none">• Vorhandensein mehrsprachiger Beratungsstellen• Möglichkeiten für gegenseitiges Engagement (Deutsche für Zugewanderte, Zugewanderte für Zugewanderte, Zugewanderte für Deutsche)• Fokus auf Jugendliche und deren Beteiligung	<ul style="list-style-type: none">• Verstärkte Nutzung einfacher oder leichter Sprache zur Förderung von Teilhabemöglichkeiten• Schaffung offener Begegnungsorte• Steigerung der Anzahl gezielter Begegnungsformate (z.B. Dialog der Generationen)• Stärkere Verknüpfung zwischen Verwaltung und ehrenamtlichen Strukturen

5.5.3 Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe

Bestand Workshop Regionalkonferenz	Bedarf Workshop Regionalkonferenz
	<ul style="list-style-type: none">• Verstärkte Transparenz von Verwaltungsvorgängen und gesetzlichen Rahmenbedingungen• Verstetigung guter Projekte
Bestand Workshop Beiräte	Bedarf Workshop Beiräte
<ul style="list-style-type: none">• Aufgeschlossenheit von Politik und Verwaltung (Ernstnehmen von Menschen mit Migrationshintergrund als Vertreterinnen und Vertreter von Vereinen oder Parteien, Vorherrschen eines politisch gemäßigten Klimas, Unterstützung der vielfältigen Stadtgesellschaft durch Verwaltung, vielfältige Mitarbeiterschaft)• Förderung der Teilhabechancen durch positives Stadtklima und Willkommenskultur (z.B. Begleitung der Menschen mit Migrationshintergrund von Patinnen und Paten auf dem Weg zur Teilhabe, Unterstützungsangebote, Toleranz gegenüber migrantischen Organisationen, gutes und tolerantes Miteinander)	<ul style="list-style-type: none">• Steigerung der Anzahl an Sprachkursen (z.B. auch für Geduldete) zur Förderung von Teilhabemöglichkeiten• Mehrsprachigkeit von Informationen• Schaffung von Begegnungsräumen• Förderung von Austausch und Begegnung (z.B. Teilhabemöglichkeiten in den Stadtteilen, Einladung von Menschen ohne Migrationshintergrund durch migrantische Organisationen zu deren Veranstaltungen, stärkeres Erreichen und Einbinden migrantischer Communities, stärkeres Interesse und Teilnahme an Versammlungen der Beiräte)

5.5.3 Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe

Bestand Workshop Beiräte	Bedarf Workshop Beiräte
<ul style="list-style-type: none">• Beteiligungsformate (z.B. Freiwilligenprojekte, die Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen ansprechen, Beteiligung von migrantischen Organisationen am Stadtleben, Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund an Arbeitskreisen, Stadtteilgesprächen, Podiumsdiskussionen)• Formate des interreligiösen Dialogs (z.B. Runder Tisch der Religionen, Islamforum)• Möglichkeit der aktiven politischen Beteiligung• Vorhandensein von Beiräten• Möglichkeiten der Teilhabe durch Institutionen mit Fokus auf Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. Gewerkschaften, Vereine, Träger, Stadtjugendring, Universität, Bibliotheken mit mehrsprachigen Angeboten, Sportvereine, Mehrgenerationenhäuser)	<ul style="list-style-type: none">• Schaffung einer über die bestehende Willkommenskultur hinausgehenden Anerkennungskultur (z.B. gleicher und respektvoller Umgang aller, stärkere Durchmischung der Milieus)• Stärkung des Integrationsbeirates (z.B. Gewichtung als Querschnittsstelle, stärkere Anerkennung)• Vermeidung von Diskriminierung (z.B. Kopftuch bei der Arbeitssuche) und Abgrenzungstendenzen ethnischer Gruppen• Integration als wechselseitiger Prozess• Einforderung und aktive Nutzung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe durch Menschen mit Migrationshintergrund• Tatsächliche gleichberechtigte gesellschaftliche und politische Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund

Förderung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene:

- Der Internetauftritt der Stadt Augsburg erfolgt in mehreren Sprachen und in leichter Sprache.
- Die Stadt Augsburg entwickelt in Kooperation mit Sprachkursanbietern fachsprachenspezifische Deutschkurse für städtische Beschäftigte mit Sprachförderbedarf.
- Die Verwaltung bündelt vorhandene und eruiert neue Konzepte zur Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung in den Stadtvierteln – vor allem im Hinblick auf Bewohnerinnen und Bewohner mit Migrationshintergrund.
- Die interkulturellen Seminare im Rahmen der Stadtakademie halten an der bewährten Aufteilung 50% Verwaltung und 50% freie Träger, bzw. Ehrenamtliche fest und ermöglichen eine bessere Verzahnung zwischen Ehrenamt und Verwaltung.
- Der Integrationsbeirat unterstützt migrantische Vereine bei der interkulturellen Öffnung ihrer Vereine.
- Der Integrationsbeirat startet eine Kampagne und wirbt innerhalb der migrantischen Vereine für eine aktive politische und gesellschaftliche Partizipation in der Stadt und ihren Gremien.

5.5.4 Förderung kultureller Teilhabe

Bestand Workshop Führungskräfte	Bedarf Workshop Führungskräfte
<ul style="list-style-type: none">• Verständnis von Vielfalt als Identität Augsburgs• Selbstverständliche Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an kulturellen Programmen	<ul style="list-style-type: none">• Steigerung der Interkulturalität des Publikums• Steigerung der Anzahl an Menschen mit Migrationshintergrund in Entscheidungsgremien (Ehrenamt und Hauptamt)• Interkulturelle Öffnung der Kultureinrichtungen
Bestand Workshop Regionalkonferenz	Bedarf Workshop Regionalkonferenz
<ul style="list-style-type: none">• Vorhandensein von Räumen für Austausch und Begegnung (z.B. Café Exil, Café Tür an Tür, Bildungs- und Begegnungshaus Kresslesmühle, Café Neruda)	<ul style="list-style-type: none">• Widerspiegelung der kulturellen Vielfalt in den Medien• Stellenwert von Interkulturalität nicht als Kriterium, sondern als Normalität• Abbau von Hemmschwellen
Bestand Workshop Beiräte	Bedarf Workshop Beiräte
<ul style="list-style-type: none">• Attraktive interkulturelle Veranstaltungsformate (z.B. internationaler Künstlerinnen- und Künstlerempfang, Festival der Kulturen)	<ul style="list-style-type: none">• Förderung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an „Hochkultur“ bzw. „klassischen Kulturangeboten“

5.5.4 Förderung kultureller Teilhabe

Bestand Workshop Beiräte

- Positives Stadtklima (z.B. gutes Miteinander, Offenheit der Stadtgesellschaft, Verständnis von Vielfalt als Bereicherung)
- Offenheit der Kultureinrichtungen für Interkulturalität
- Vorhandensein von Begegnungsorten (z.B. Tag der offenen Moschee, Kultur-, Bildungs- und Begegnungshaus Kresslesmühle)

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene

- Um datenbasiert über Besucherinnen und Besucher mit Migrationshintergrund in städtischen Kultureinrichtungen sprechen zu können, wird in einem städtischen Museum/Kultureinrichtung/Festival über ein halbes Jahr auf freiwilliger Basis der Migrationshintergrund der Besucherinnen und Besucher erhoben.
- Die Stadtverwaltung entwickelt Formate/stellt Räumlichkeiten zur Verfügung, damit migrantische Gruppen ihr kulturelles Erbe vorstellen können.
- Es werden Stadtführungen in verschiedenen Sprachen und mit einem Schwerpunkt auf dem interkulturellen Leben der Stadt entwickelt und angeboten.
- Im Bildungshaus Kresslesmühle wird es eine regelmäßige Sprechstunde für Vereine und Initiativen geben, die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen von Förderanträgen brauchen.
- Die interkulturelle Öffnung der Kultureinrichtungen ist Teil des Kulturentwicklungskonzeptes.

5.5.5 Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Bestand Workshop Führungskräfte	Bedarf Workshop Führungskräfte
<ul style="list-style-type: none">• Bestehendes Angebot interkultureller Fortbildungen• Vielfältige Teams• Vielfältige Auszubildende• Willkommenskultur in der Verwaltung• Wertschätzung von Vielfalt (z.B. Mehrsprachigkeit)• Vorhandensein zielgruppenspezifischer Angebote	<ul style="list-style-type: none">• Verbindlichkeit interkultureller Fortbildungen• Mehr mehrsprachige Mitarbeitende• Mehr mehrsprachige Materialien• Schaffung von Begegnungsorten• Verstärkte zeitliche Ressourcen, um ggf. auf spezielle Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund einzugehen
Bestand Workshop Regionalkonferenz	Bedarf Workshop Regionalkonferenz
<ul style="list-style-type: none">• Bestehendes Angebot interkultureller Fortbildungen• Vielfältige Teams• Positive interkulturelle Grundhaltung (z.B. interkulturelle Kompetenz als Auswahlkriterium bei Neueinstellungen)• Vorhandensein zielgruppenspezifischer Angebote	<ul style="list-style-type: none">• Mehr interkulturelle Fortbildungen• Bessere Vernetzung mit Behörden• Besserer Überblick über Akteurinnen und Akteure sowie Zuständigkeiten• Verringerung von Fachsprache, Ausbau von Angeboten in einfacher Sprache• Paradigmenwechsel von Interkulturalität hin zu Diversität

5.5.5 Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Bestand Workshop Beiräte	Bedarf Workshop Beiräte
<ul style="list-style-type: none">• Attraktives Angebot interkultureller Fortbildungen (Stadtakademie)• Vielfältige Teams• Willkommenskultur in der Verwaltung (z.B. Unterstützung der interkulturellen Öffnung durch den Oberbürgermeister, eigener Referent zu dem Thema, Integrationsbeirat, Büro für gesellschaftliche Integration, Integrationskonzept)• Attraktive interkulturelle Veranstaltungsformate (z.B. Neubürgerempfang, Friedensfest, Integrationsbeiratsfest)• Positiver Umgang mit Mehrsprachigkeit (z.B. Flyer in verschiedenen Sprachen, Beratungen auf Englisch)• Positive Nutzung von Netzwerken (z.B. Zusammenarbeit von Stadt und NGOs)	<ul style="list-style-type: none">• Formulare in einfacher Sprache• Längere Öffnungszeiten der Behörden• Werbung für mehr Behördenbegleiterinnen und -begleiter

5.5.5 Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Handlungsvorschläge für die kommunale Ebene

- Interkulturelle Fortbildungen werden verpflichtend für alle Mitarbeitenden der Augsburger Stadtverwaltung eingeführt (nach Abstimmung mit der Stadtverwaltung und dem Personalamt).
- Interkulturelle Fortbildungen werden in die Ausbildung von Auszubildenden und angehenden Führungskräften verpflichtend integriert.
- In Stellenausschreibungen werden interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit verankert.
- Die Stadt Augsburg wird in Werbekampagnen die Vielfältigkeit der Stadtgesellschaft abbilden.
- Die Informationen der Stadt Augsburg (z.B. Webseite, Flyer, Broschüren) werden verstärkt auch in einfacher oder leichter Sprache bzw. in ausgewählten Fremdsprachen zur Verfügung gestellt.
- Zeitressourcen werden ermöglicht und Mentoring-Programme aufgelegt, um auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft einzugehen (z.B. sprachlicher oder arbeitskultureller Natur).
- Die Öffnungszeiten einzelner Ämter werden überdacht, um die Bürgerinnen- und Bürgerfreundlichkeit zu erhöhen.
- Die Schnittstellenpapiere werden stärker beworben, stetig erneuert und um weitere ergänzt.
- Neue Vernetzungsformate werden entwickelt und angeboten.
- In interkulturellen Fortbildungen der Stadt Augsburg wird das gesamte Spektrum der Diversität abgebildet.

Herausgeberin

Stadt Augsburg
Referat für Bildung und Migration
Büro für gesellschaftliche Integration
Maximilianstr. 3
86150 Augsburg

Sekretariat

Telefon: 0049 821 324-2817
E-Mail: migration@augzburg.de

Schutzhinweise

Alle Rechte vorbehalten. Es ist insbesondere nicht gestattet, ohne ausdrückliche Genehmigung der Herausgeberin, diese Veröffentlichung oder Teile daraus für gewerbliche Zwecke zu übernehmen, zu übersetzen, zu vervielfältigen oder in elektronische Systeme einzuspeichern.

Nachdruck (auch auszugsweise) ist nur mit Quellenangabe gestattet.

© 2020 Stadt Augsburg

Bildnachweise

Titel: istockphoto.com/Rawpixel, S. 5: Ruth Plössel/Stadt Augsburg, Martin Augsburg
S. 9: Frauke Wichman, S. 17: istockphoto.com/FotografiaBasica,
S. 33: istockphoto.com/akinbostanci, S. 39: istockphoto.com/marchmeena29,
S. 47: istockphoto.com/PeopleImages, S. 75, 81, 82, 85, 87: Aufnahmen des Büros für
gesellschaftliche Integration



Europäische Union



Das Projekt ZUSA wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert.

