



Integrationskonzept der Stadt Regensburg

Impressum

Herausgeber: Stadt Regensburg
Amt für Integration und Migration
Juli 2023

Hausanschrift: Maximilianstraße 26, 93047 Regensburg
Postanschrift: Postfach 11 06 43, 93019 Regensburg
E-Mail: aim@regensburg.de
Internet: www.regensburg.de

Verantwortlich: Ines Spitaler-Kossok, Wolfgang Rötzer

Auskunft: Amt für Integration und Migration
Abteilung Willkommenskultur und Integration
Telefon (0941) 507-3772
E-Mail aim@regensburg.de

Bildnachweis: Titel: buenasoma design
Stadt Regensburg, Bilddokumentation
Direktorialbereich Abteilung 1.3 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
ISI Institut für Soziale Innovation
123rf.com / franzidraws

Druck: Stadt Regensburg, Hausdruckerei
D.-Martin-Luther-Str. 1
93047 Regensburg

Nachdruck oder Weiterverbreitung komplett oder in Auszügen ist nur unverändert mit Quellenangabe zulässig. Bei Nachdruck oder Weiterverbreitung von Daten Dritter sind deren Copyrightregelungen zu beachten.

Vorwort der Oberbürgermeisterin



Liebe Regensburgerinnen und Regensburger,

in den letzten knapp zwei Jahren haben nicht nur Kolleginnen und Kollegen aus der Stadtverwaltung, sondern auch viele engagierte Bürgerinnen und Bürger sowie Fachleute aus verschiedenen Institutionen mit viel Herzblut ihre Ideen und Vorschläge eingebracht, wie wir Vielfalt in Regensburg leben und gestalten können. Nach zahlreichen Arbeitstreffen, Diskussionen, zwei Zukunftskonferenzen und langen Mailwechseln halten Sie nun das Ergebnis eines intensiven Arbeitsprozesses in den Händen.

Obwohl das Konzept wegen der Corona-Pandemie unter manchmal widrigen Umständen erarbeitet wurde, gerade was den persönlichen Austausch angeht, konnten verschiedenste Akteure aus der Fachöffentlichkeit, der Politik, dem Ehrenamt und viele mehr für eine aktive Mitarbeit am Konzept gewonnen werden. Das freut mich ganz besonders, denn nur mit einer möglichst großen Bandbreite an Meinungen und Positionen wird unser Konzept dem (hohen) Anspruch gerecht, von allen für alle zu sein. Erst Akzeptanz und Rückhalt macht das Konzept lebendig.

Aber warum war ein solcher Aufwand überhaupt wichtig? Regensburg ist bereits jetzt eine welt-offene und vielfältige Stadt. Hier leben Menschen aus über 150 Nationen zusammen, die die Gesellschaft und unser Miteinander prägen und gestalten. Sie zeigen jeden Tag, wie Integration gelingt und gelingen kann. Ist Integration also abgeschlossen? Nein. Integration kann niemals erledigt sein, sie ist ein fortwährender Prozess, der es erfordert, stetig aufeinander zuzugehen.

Wir arbeiten daran, Barrieren abzubauen und Chancen zu schaffen, damit alle Bürgerinnen und Bürger ihr volles Potential entfalten können.

Um der Verantwortung gerecht zu werden, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, sind konkrete Maßnahmen mit klar benannten Zuständigkeiten, wie sie mit diesem Konzept vorliegen, wichtig. Nur so lässt sich messen und überprüfen, inwieweit das übergeordnete Ziel, gleichwertige Lebensbedingungen für alle Regensburgerinnen und Regensburger zu schaffen, näher rückt und wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Erst wenn keine messbaren Unterschiede mehr im Zugang zu Wohnraum, Arbeit, Bildung, Gesundheit und politischer Partizipation zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte bestünden, könnten wir wirklich von voller Gleichberechtigung sprechen.

Vielfalt lässt sich besser und strukturierter gestalten, wenn man sich dabei an klar definierten Zielen orientieren kann, die man mit konkreten Maßnahmen erreichen möchte. Insbesondere bei einem gesamtgesellschaftlichen Thema wie Integration, das alle Lebensbereiche betrifft, hilft ein (Fahr-)Plan. Ich bin zuversichtlich, dass unser Integrationskonzept ein wichtiger Beitrag für eine noch vielfältigere und inklusivere Gesellschaft ist. Lassen Sie uns gemeinsam dafür arbeiten, dass alle Bürgerinnen und Bürger gleichberechtigte Teilhabe- und Entfaltungsmöglichkeiten haben.

Ich möchte mich noch einmal ganz herzlich bei allen Beteiligten bedanken, die viel Tatkraft, gute Ideen und in vielen Fällen auch einen großen Teil ihrer Freizeit für dieses wichtige Projekt aufgebracht haben. Ohne sie wäre das Integrationskonzept bei weitem nicht so umfangreich und vielschichtig. Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und den einen oder anderen Denkanstoß.



Gertrud Maltz-Schwarzfischer

Oberbürgermeisterin

Vorwort des begleitenden Instituts



Liebe Regensburgerinnen und Regensburger,

ein Blick von außen schärft die Sinne für das Wesentliche – nicht nur für all die Herausforderungen, die es auf dem Weg der Integration zu meistern gilt, sondern auch für die vielen Kompetenzen, die eine Stadtverwaltung und insbesondere die Menschen, die für sie arbeiten, einbringen können. Wir vom ISI Institut für soziale Innovation durften diesen Prozess für die Erarbeitung des Integrationskonzepts der Stadt Regensburg (IKR) fachlich begleiten.

Unser Institut wirkt als Verbindung von Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Uns bewegen die gesellschaftlichen Veränderungen und komplexen Fragen unserer Zeit und deren Lösungen im Besonderen. Wir begleiten solche Veränderungsprozesse – vornehmlich im öffentlichen Sektor – mit unserem interdisziplinären Team und helfen, systemrelevante Akteure vor Ort einzubinden und Netzwerke zu aktivieren.

Das Wissen, das wir im Institut vereinen, reicht von Moderationskompetenzen und Beratungsexpertise, über weitreichende Erfahrungen in der strategischen und visuellen Kommunikation bis hin zu einem umfangreichen Wissen über die Gestaltung von (Beteiligungs-)Prozessen. Dennoch besteht unsere Kernkompetenz darin, die Lösungsansätze mit den Menschen vor Ort zu entwickeln und unsere gesonderte Expertise dort einzubringen, wo sie erforderlich ist. Dabei ist es für uns in besonderer Weise wichtig, die Menschen mitzunehmen und eine Lösung zu finden, die von einer breiten Akzeptanz getragen wird. Dies ist ein hoher Anspruch, der insbesondere bei den Themen der Integration und Migration auch beinhaltet, die Perspektive der Betroffenen sichtbar zu machen.

Die Aufgabe, Integration auf Seiten der Verwaltung zu gestalten, ist vielschichtig. Auf der einen Seite kommunalen Handelns stehen die aufenthaltsrechtlichen und existenzsichernden Belange als Pflichtaufgaben. Dem gegenüber stehen unzählige Aspekte im Bereich freiwilliger Aufgaben: Dabei kann die Kommune selbst entscheiden, ob und – falls ja – wie sie handelt. Freiwillige Aufgaben sind jedoch nicht als solche zu verstehen, die einen vermeintlich geringen Wert für die Menschen haben. Die besonderen Herausforderungen bestehen in der Ermittlung ziieldienlicher Handlungen und insbesondere in ihrer Finanzierung.

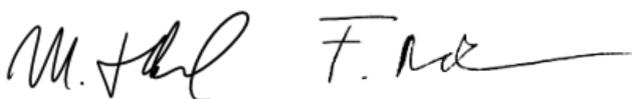
Im Rahmen seiner Gründung ist dem Amt für Integration und Migration unter anderem die Aufgabe gestellt worden, ein Integrationskonzept zu entwickeln und fortzuschreiben. Damit folgte die Stadt Regensburg einem bewährten Modell, das durch weite Teile der Kommunen in der Bundesrepublik Deutschland angewandt wird. Während zu Beginn des Jahrtausends vornehmlich der Erwerb der deutschen Sprache vonseiten der Menschen mit Migrationsgeschichte und die Arbeitsmarktintegration im Fokus standen, tritt nun die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der Abbau von strukturellen Barrieren stärker in den Vordergrund.

Diese Bestrebungen werden mittlerweile ganzheitlich, also für die gesamte Bevölkerung und nicht nur für Menschen mit Migrationsgeschichte oder Geflüchtete im Speziellen, angegangen. Damit einher ging insbesondere in der Zivilgesellschaft und der Fachöffentlichkeit auch eine kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff der Integration, der auf Grund seiner wörtlichen Bedeutung durchaus eine Unterordnung in die Mehrheitsgesellschaft zum Ausdruck bringen kann. Die Aushandlung von kommunalen Integrationskonzepten erfolgt daher heutzutage auch immer mit dem Ziel, mit diesem Instrument die Gestaltung der gesellschaftlichen Vielfalt voranzubringen und das Zusammenleben für alle Menschen vor Ort zu verbessern.

Mit dem nun vorliegenden Integrationskonzept der Stadt Regensburg (IKR) verpflichtet sich die Verwaltung, ihren Beitrag dazu zu leisten. Als weitere Grundlage hat die Verwaltung sich in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft ein Leitbild gegeben, das als Maßstab für ihr zukünftiges Handeln zu Gunsten der gesellschaftlichen Vielfalt dient und in dem der Begriff der Integration auf der Höhe der Zeit definiert wurde.

Die Zusammenarbeit mit den städtischen Mitarbeitenden, der Zivilgesellschaft und weiteren Regensburger Akteurinnen und Akteuren war uns eine Freude und das Ergebnis kann sich unseres Erachtens sehen lassen. Über unsere fachliche Begleitung hinaus, möchten wir Sie alle einladen, die Stadtverwaltung auf ihrem Weg zu unterstützen, Ihre Perspektive einzubringen und für ein vielfältiges Regensburg einzutreten.

Herzliche Grüße



Meike Hornbostel & Fabian Pramel

ISI Institut für soziale Innovation

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Oberbürgermeisterin	1
Vorwort des begleitenden Instituts	3
Einleitung.....	6
Regensburg mit allen für alle - Integrationspolitisches Leitbild der Stadt Regensburg	7
Kommunales Integrationsmanagement	10
Amt für Integration und Migration	10
Integrationsbeirat	11
Integrationsverantwortlichen-Netzwerk.....	12
Handlungsfelder und Maßnahmen.....	13
Handlungsfeld 1: Arbeit.....	14
Handlungsfeld 2: Bildung.....	19
Handlungsfeld 3: Gesellschaftliche Partizipation	26
Handlungsfeld 4: Soziales, Gesundheit und Wohnen.....	32
Handlungsfeld 5: Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung	36

Einleitung

Mit dem vorliegenden Integrationskonzept wird Integration als ressortübergreifender Auftrag in der Regensburger Stadtverwaltung verankert. Es ist Teil einer Gesamtstrategie, die fortwährend weiterentwickelt und fortgeschrieben wird. Integration ist kein „Sonderthema“ für bestimmte Zielgruppen, sondern eine zentrale kommunale Aufgabe.

Das Konzept wurde unter breiter Beteiligung der Stadtverwaltung, externer Fachleute, der lokalen Politik und interessierter Bürgerinnen und Bürger entwickelt. Diese Vernetzung gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Akteure soll weiter vorangetrieben werden.

Die Stadt Regensburg bekennt sich mit diesem Konzept zu ihrer bedeutenden Rolle als Verwaltung einer interkulturellen, von Vielfalt geprägten Stadt, in der ein gutes Drittel der Einwohnerinnen und Einwohner eine Migrationsgeschichte hat, in jüngeren Jahrgängen über die Hälfte. Die Stadt positioniert sich auch als eine der größten Arbeitgeberinnen in der Region. Sie will damit ein positives Klima schaffen, in dem sich Menschen in all ihrer Vielfalt zuhause fühlen.

Die Stadt möchte bestehende Benachteiligungen ausgleichen, und dieses Integrationskonzept bildet dabei einen wichtigen Baustein. Es soll für Politik und Verwaltung die Grundlage eines messbaren Integrationsmanagements darstellen und im Verhältnis der Stadtverwaltung zur Stadtgesellschaft die Grundlage für ein gutes Miteinander bereiten. Das Integrationskonzept richtet sich dabei primär an die städtische Verwaltung, die mit ihrer gesamten Aufgabenbreite und -Vielfalt den Prozess der gesellschaftlichen Integration und den Umgang mit Migration entscheidend mitgestalten muss und diese Aufgabe gerne annimmt.

Das Konzept besteht aus drei Teilen, die in engem Zusammenhang stehen. Es beginnt mit dem integrationspolitischen Leitbild der Stadt Regensburg als Grundlage für alles Folgende. Dieses Leitbild formuliert das Integrationsverständnis der Stadtverwaltung und verdeutlicht, wohin sie sich entwickeln will. In zwölf Leitsätzen werden die groben, übergeordneten Ziele benannt. Sie bilden den Maßstab, an dem sich alle integrationspolitischen Maßnahmen der Stadt Regensburg messen lassen sollen.

Im zweiten Teil werden die Elemente des kommunalen Integrationsmanagements der Stadt Regensburg vorgestellt und erläutert, im Speziellen das Amt für Integration und Migration als zentrales Fachamt, der Integrationsbeirat als politische Interessensvertretung der Regensburger Migrantinnen und Migranten und wichtiges Beratungsgremium für Stadtrat und Verwaltung sowie das verwaltungsinterne Integrationsverantwortlichen-Netzwerk, das neben seinen konkreten Aufgaben beispielhaft für die gelebte Umsetzung der bekannten Definition von Integration als Querschnittsaufgabe steht.

Wie wollen wir miteinander leben?

Zur Beantwortung dieser Frage haben wir als Stadtverwaltung das vorliegende Leitbild entwickelt und dem Integrationskonzept vorangestellt. Daran wollen wir unsere Haltung ausrichten und all unsere Angebote, Maßnahmen und Ziele zur Förderung eines gleichberechtigten Miteinanders kritisch überprüfen. Diese zwölf Leitsätze dienen dabei als Orientierung:

1. Unsere gemeinsamen Werte sind Respekt, Akzeptanz, Zusammenhalt und gegenseitige Empathie.

Als Stadtverwaltung prägen wir ein Zusammenleben, das dieser Haltung folgt. Wir stellen uns klar gegen jegliche Form von Rassismus und Diskriminierung. Wir hinterfragen auch unser eigenes Handeln kritisch.

2. Wir richten unsere Angebote und Maßnahmen zielgruppengerecht und leicht zugänglich aus.

Wir verpflichten uns dem Abbau von Barrieren. Damit fördern wir den gleichwertigen Zugang zu Informationen und Angeboten. Das gilt vor allem für neu entwickelte Angebote, Materialien und Dokumente.

3. Grundlage für unser Handeln ist eine für alle verständliche Kommunikation.

Die sprachliche Verständigung ist ein Schlüsselement beim Abbau von Zugangsbarrieren. Wir erkennen Mehrsprachigkeit als Bereicherung und wichtige Kompetenz an. Wir bieten umfangreiche Möglichkeiten an, die deutsche Sprache zu erlernen. Wir machen die städtischen Angebote und Leistungen aber auch für Personen mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen oder anderen sprachlichen Einschränkungen nutzbar.

4. Wir setzen uns aktiv für Vielfalt und die Teilhabe aller ein.

Unser Ziel ist die Teilhabe aller Regensburgerinnen und Regensburgern am gesellschaftlichen Leben. Diese Haltung umfasst ein aktives Zugehen auf die Menschen und ein Nachfragen, was es genau für ihre Teilhabe braucht.

5. Wir richten den Blick bewusst auf die Kompetenzen.

Wir folgen der Haltung, dass jeder Mensch Fähigkeiten in das Zusammenleben einbringen kann und möchte. Indem wir individuelle Lebensumstände und Potenziale berücksichtigen, meistern wir Herausforderungen gemeinsam.

6. Wir sehen uns als Dienstleisterin, die Integration als Querschnittsaufgabe und gemeinsamen Weg begreift.

Wir wollen, dass das Zusammenleben in Vielfalt in Regensburg als selbstverständlich empfunden und zur gelebten Arbeits- und Lebensrealität wird. Wir unterstützen den Weg dahin

bestmöglich durch ämterübergreifende Zusammenarbeit und zielführende Kooperationen mit externen Partnern.

7. Wir sorgen für Transparenz und nutzen unseren Wirkungskreis.

Für eine gelingende Integration formulieren wir unsere Angebote, Maßnahmen und Ziele konkret und überprüfbar, sodass diese einerseits konsequent bearbeitet und überprüft werden können, sowie andererseits für die Öffentlichkeit nachvollziehbar bleiben. Dabei achten wir stets darauf, Herausforderungen selbst und gemeinsam in unseren Netzwerken zu begegnen.

8. Wir schaffen Orte zur Begegnung und Vernetzung.

Integration braucht Erleben. Darum schaffen wir Orte zur Begegnung und Vernetzung. Um möglichst viele Menschen zu erreichen, binden wir eine Vielzahl von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ein.

9. Wir setzen auf quartiersbezogene Ansätze.

Integration entsteht im Kleinen und wächst von dort hinaus. Unsere Stadtquartiere sind diese „kleinen Einheiten“, die wir gezielt fördern.

10. Wir bemühen uns um langfristige Planbarkeit und Nachhaltigkeit.

Um eine längerfristige Planbarkeit zu ermöglichen und bewährte Projekte sowohl dauerhaft als auch nachhaltig zu fördern, prüfen wir institutionelle Finanzierungen für die Integrationsarbeit, die vonseiten der Zivilgesellschaft geleistet wird.

11. Wir sensibilisieren uns regelmäßig, von den Mitarbeitenden bis zur Führungsebene, um uns unserer eigenen Vorbildrolle bewusst zu bleiben.

Integration geschieht nicht von heute auf morgen, sondern ist ein Prozess, der nur mit einer offenen und konstruktiven Haltung gelingt. Wir tragen aktiv dazu bei, die gesellschaftliche Vielfalt in der städtischen Verwaltung, den städtischen Tochtergesellschaften und anderen durch die Stadt verwalteten Organisationen sowie als Vertragspartner widerzuspiegeln.

12. Wir verstehen Integration als fortwährenden und gegenseitigen Prozess.

Als Verwaltung fragen wir fortlaufend, wie ein gutes, gleichberechtigtes Miteinander aller Regensburgerinnen und Regensburgern gelingen kann. Dafür gehen wir mit verschiedensten Akteuren in einen stetigen Dialog. Wir nehmen eine lernende Haltung ein und prüfen, welche Impulse umgesetzt werden können. Dafür planen wir ausreichende Ressourcen ein, um unserem Anspruch auch langfristig gerecht werden zu können.

Kommunales Integrationsmanagement

Integrationsmanagement beschreibt die politische und Verwaltungs-Führungsverantwortung, auf Basis eines verbindlichen Integrationskonzeptes Maßnahmen zur gesellschaftlichen Integration zu planen, umzusetzen und zu evaluieren. Integration wird dabei nicht als besonderes Thema für bestimmte Zielgruppen verstanden, sondern als eine zentrale kommunale Aufgabe.

Integrationsmanagement beinhaltet die strategische Ausrichtung der kommunalen Integrationsarbeit, die neben der Konzeptarbeit auch die Organisationsstruktur und die Zuständigkeiten innerhalb der Verwaltung umfasst. Zentrale Elemente des Integrationsmanagements bei der Stadt Regensburg sind das Amt für Integration und Migration als zuständiges Fachamt im Direktorium 1 – Oberbürgermeisterin Gertrud Maltz-Schwarzfischer, der Integrationsbeirat als politische Interessensvertretung der Regensburger Migrantinnen und Migranten, sowie die vielen weiteren mit der Thematik befassten städtischen Dienststellen, unter anderem repräsentiert durch das verwaltungsinterne Netzwerk von Integrationsverantwortlichen.

Amt für Integration und Migration¹

Im Mai 2016 wurden die städtische Ausländerbehörde, die Integrationsstelle und die Koordinierungsstelle Flüchtlinge und Asylsuchende im neu gegründeten Amt für Integration und Migration zusammengeführt, um innerhalb des Direktoriums 1 ein zentrales Fachamt für diesen Bereich zu schaffen. Das Amt gliedert sich entsprechend in drei Abteilungen:

1. Abteilung Flüchtlings- und Integrationsberatung und soziales ehrenamtliches Engagement²

In Abteilung 1 ist die städtische Flüchtlings- und Integrationsberatung³ angesiedelt. Hier werden alle neu Zugewanderten sowie die Bewohnerinnen und Bewohner von Gemeinschaftsunterkünften für Asylbewerber im Stadtgebiet zu verschiedensten Themen kompetent beraten, u. a. zu Asylverfahren und Aufenthalt, Gesundheit und Krankheit, Kinder, Familie und Schule, Ausbildung und Arbeit, Deutsch- und Integrationskursen, Wohnungssuche, finanziellen Leistungen und vielem mehr. Die Beratung findet zentral im Amt und auch an verschiedenen dezentralen Standorten statt, ist kostenlos und unterliegt der Schweigepflicht.

Darüber hinaus kümmert sich die Abteilung auch um den Bereich des ehrenamtlichen Engagements im Bereich Asyl und Integration. Die Hauptamtlichen Integrationslotsen⁴ der Stadt Regensburg koordinieren und unterstützen ehrenamtlich Tätige, sind zentrale Ansprechpartner für Ehrenamtliche, Initiativen und Verbände, betreiben Akquise neuer Engagierter, organisieren

¹<https://www.regensburg.de/rathaus/aemteruebersicht/direktorium-1/amt-fuer-integration-und-migration>

²<https://www.regensburg.de/rathaus/aemteruebersicht/direktorium-1/amt-fuer-integration-und-migration/abteilung-fluechtlings-und-integrationsberatung-und-soziales-ehrenamtliches-engagement>

³<https://www.regensburg.de/fib>

⁴<https://www.regensburg.de/rathaus/aemteruebersicht/direktorium-1/amt-fuer-integration-und-migration/abteilung-fluechtlings-und-integrationsberatung-und-soziales-ehrenamtliches-engagement/hauptamtliche-integrationslotsen>

Fortbildungen und betreiben Öffentlichkeitsarbeit. Außerdem betreut die Abteilung die städtischen Patenschaften für Geflüchtete.

2. Abteilung Ausländerangelegenheiten⁵

Die Abteilung 2 nimmt die Aufgaben der kommunalen Ausländerbehörde wahr und ist für alle aufenthalts- und melderechtlichen Angelegenheiten der Regensburgerinnen und Regensburger mit ausländischer Nationalität zuständig. Sie arbeitet auf Grundlage des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) und weiterer ausländer- und melderechtlicher Bestimmungen.

Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem Information und Beratung, Erteilen von Aufenthaltstiteln und von Genehmigungen zur Ausübung einer Beschäftigung, Ausweisung bzw. Abschiebung, Übernahme von Teilen des Asylverfahrens, Ausstellen von Passersatzpapieren und Duldungen, Beteiligung an Visaerteilungen und viele andere mehr. Das Spektrum der Tätigkeiten hat sich in den letzten Jahren deutlich erweitert, u. a. durch das im März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG).

3. Abteilung Willkommenskultur und Integration⁶

Die dritte Abteilung des Amtes ist für die Erarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung des städtischen Integrationskonzeptes zuständig und hat entsprechend das vorliegende Konzept federführend erstellt. Auch die Evaluation der Umsetzung des Maßnahmenkatalogs sowie die zukünftige Fortschreibung des Konzepts zählen zu ihren Aufgaben.

Weitere Themenfelder sind das kommunale Integrationsmonitoring, die intensive Netzwerkarbeit mit allen relevanten Akteuren im Bereich Integration, die Koordination und Betreuung des ehrenamtlichen Dolmetscherpools der Stadt Regensburg, die Federführung bei der Bereitstellung digitaler Informationen für Migrantinnen und Migranten (u. a. über die Regensburg App Integreat) sowie die Geschäftsführung des Integrationsbeirates und die Koordinierung des Integrationsverantwortlichen-Netzwerks.

Integrationsbeirat⁷

Der Integrationsbeirat der Stadt Regensburg repräsentiert die Menschen mit Migrationshintergrund in Regensburg. Als Nachfolgegremium des Ausländerbeirats und des Aussiedlerbeirats sind im Integrationsbeirat seit 2014 beide Gruppierungen vertreten. Darüber hinaus findet auch die Gruppe der Eingebürgerten im Gremium seinen Platz. Neben der Interessensvertretung für die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist der gesellschaftliche Zusammenhalt die wichtigste Aufgabe. Der Integrationsbeirat versteht sich als politisches Gremium.

Die Zusammensetzung und Größe des Beirates orientiert sich an der Bevölkerungsstruktur Regensburgs und der Größe des Stadtrats. Vor jeder Wahl bzw. Berufung erfolgt eine Anpassung an die aktuellen Verhältnisse. Aktuell (März 2023) verfügt der Integrationsbeirat über 21 stimmberechtigte Mitglieder, davon neun Ausländerinnen und Ausländer, vier Aussiedlerinnen und

⁵<https://www.regensburg.de/rathaus/aemteruebersicht/direktorium-1/amt-fuer-integration-und-migration/abteilung-auslaenderangelegenheiten>

⁶<https://www.regensburg.de/rathaus/aemteruebersicht/direktorium-1/amt-fuer-integration-und-migration/abteilung-willkommenskultur-und-integration>

⁷<https://www.regensburg.de/integrationsbeirat>
Integrationskonzept der Stadt Regensburg (IKR)

Aussiedler, vier Eingebürgerte sowie vier Expertinnen und Experten aus dem Bereich Migration und Integration. In beratender Funktion sind die Oberbürgermeisterin, Vertreterinnen und Vertreter der Stadtratsfraktionen sowie weitere vom Beirat selbst berufene Mitglieder ebenfalls Teil des Gremiums.

Integrationsverantwortlichen-Netzwerk

Neben dem Amt für Integration und Migration als zuständigem Fachamt haben fast alle anderen städtischen Dienststellen ebenfalls in mehr oder weniger großem Umfang mit Themen und Fragestellungen rund um Integration und Migration zu tun. Deshalb wurde im Jahr 2019 ein verwaltungsinternes Netzwerk von Integrationsverantwortlichen etabliert. Von allen relevanten Organisationseinheiten wurden hierfür geeignete Personen benannt.

Die Integrationsverantwortlichen bilden für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Schnittstelle zum Amt für Integration und Migration und den anderen im Netzwerk vertretenen Dienststellen. Sie sind mit diesen im regelmäßigen Austausch und stimmen die Planung und Umsetzung von Maßnahmen mit Bezug zu den Themen Zuwanderung und Integration in ihrem Zuständigkeitsbereich mit dem Netzwerk ab. Sie agieren u. a. auch als Multiplikatoren thematisch relevanter Informationen innerhalb ihrer Dienststellen.

So werden Synergieeffekte genutzt sowie Doppelstrukturen und langwierige Klärungen von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten nach Möglichkeit vermieden. Das Amt für Integration und Migration vernetzt, fördert den Austausch, schafft Überblick und setzt Impulse für weitere Maßnahmen und Planungen.

Handlungsfelder und Maßnahmen

Der Maßnahmenkatalog ist in fünf kommunale Handlungsfelder unterteilt, die einerseits für eine gelingende Integration in Regensburg besonders relevant sind und in denen andererseits die Verwaltung ein hohes Maß an Gestaltungsspielraum und Entscheidungsmacht hat:

- 1. Arbeit**
- 2. Bildung**
- 3. Gesellschaftliche Partizipation**
- 4. Soziales, Gesundheit und Wohnen**
- 5. Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung**

Für die einzelnen Handlungsfelder sind einleitend die zentralen Herausforderungen und Bedarfe aufgeführt, an denen sich der jeweilige Maßnahmenkatalog orientiert. Die statistischen Abbildungen entstammen dem städtischen Integrationsmonitoring und stellen entsprechend immer die Situation in Regensburg dar.

Jede Maßnahme besteht aus einer fortlaufenden Nummerierung innerhalb des Handlungsfelds, einem aussagekräftigen Titel, einer Kurzbeschreibung sowie Angaben zur Priorität, zum voraussichtlichen Zeitraum der Umsetzung und zur jeweils federführenden Dienststelle.

Die angegebenen Prioritäten sind Resultat des Beteiligungsprozesses in der Konzeptentwicklung sowie einer anschließenden Abstimmung mit den zuständigen Dienststellen. Der jeweils angegebene Zeitraum für die Umsetzung der Maßnahme ist folgendermaßen definiert:

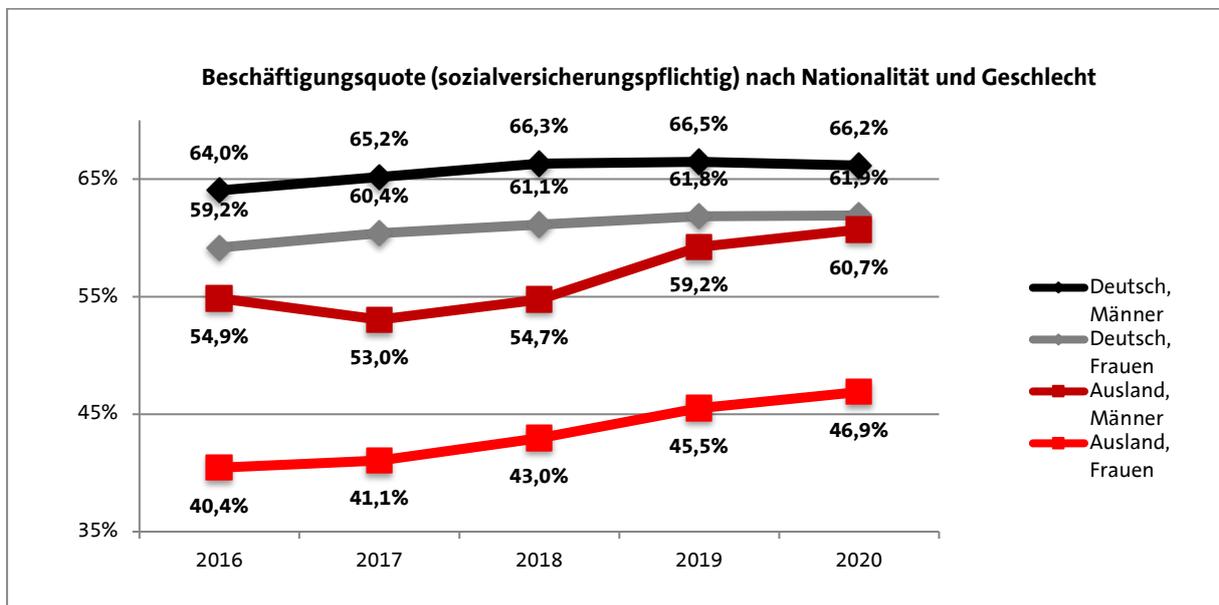
- Kurzfristig = innerhalb eines Jahres*
- Mittelfristig = ca. 2 - 3 Jahre*
- Langfristig = frühestens in 4 Jahren*

Für jede Maßnahme ist eine federführende Dienststelle genannt. Klare Zuständigkeiten sind sowohl für die Umsetzung als auch für die Evaluation des Maßnahmenkatalogs zentral. Die übergreifende Zuständigkeit für die Evaluation und Fortschreibung des Konzepts verbleibt beim Amt für Integration und Migration. Es ist wichtig zu betonen, dass das Integrationskonzept nur gemeinsam umgesetzt werden kann und die Dienststellen sich gegenseitig unterstützen können und sollen.

Handlungsfeld 1: Arbeit



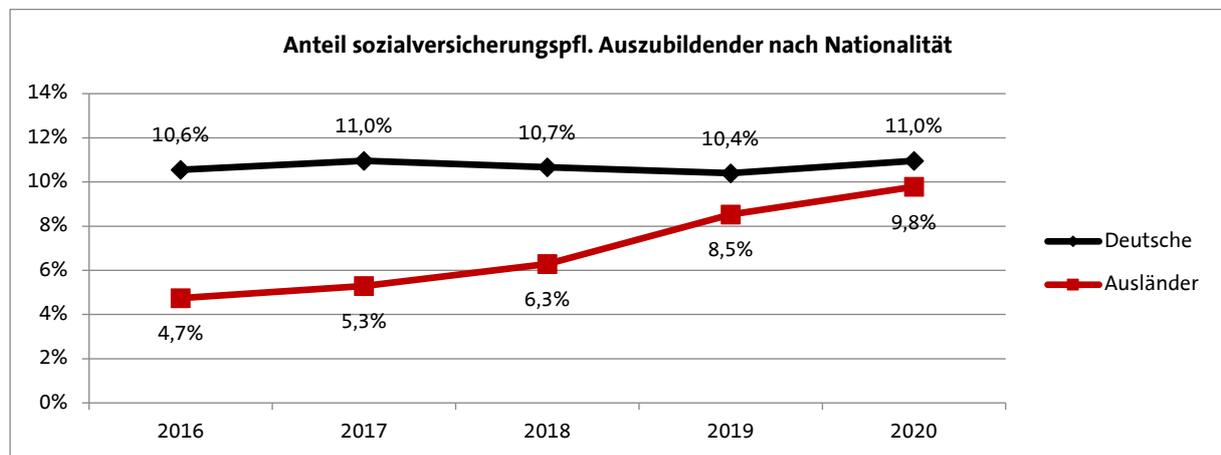
Das übergeordnete Ziel in diesem Handlungsfeld ist es, Menschen dabei zu unterstützen, rasch in eine (qualifizierte) Erwerbstätigkeit zu gelangen. Neben den Begegnungs- und Selbstverwirklichungsräumen, die eine Berufstätigkeit eröffnet, kann sie auch durch die damit verbundene finanzielle Sicherheit den Weg in die Mitte der Gesellschaft ebnen.



Quelle: Amt für Stadtentwicklung (Melderegister, Stichtag 30.06. des Jahres); Statistisches Bundesamt (Destatis, Stichtag 30.06. des Jahres)

Aus dem städtischen Integrationsmonitoring geht hervor, dass die Beschäftigungsquote nicht-deutscher Staatsangehöriger in Regensburg in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist. Auch der Anteil ausländischer Jugendlicher in betrieblichen Ausbildungen steigt und ist inzwischen auf einen Prozentpunkt an den Anteil bei deutschen Jugendlichen herangerückt. Trotz dieser erfreulichen Trends bestehen zum Teil noch große Unterschiede bei der Arbeitsmarktbeteiligung, insbesondere bei Ausländerinnen.

Diese Entwicklungen verdeutlichen das große Potenzial des Handlungsfeldes Arbeit. Angesichts des steigenden Anteils an nichtdeutschen Beschäftigten ist es sinnvoll, mit Maßnahmen direkt in den Betrieben und am Arbeitsplatz anzusetzen. Andererseits darf nicht außer Acht gelassen werden, dass auch der grundsätzliche Einstieg in den Arbeitsmarkt für viele Menschen mit hohen Hürden verbunden ist. Auch hier müssen Unterstützungsangebote geschaffen werden, gerade auch mit Blick auf den großen Fachkräftemangel in vielen Branchen.



Quelle: Amt für Stadtentwicklung (Melderegister, Stichtag 30.06. des Jahres); Bundesagentur für Arbeit (BA, Stichtag 30.06. des Jahres)

Die aktuellen soziodemografischen Entwicklungen erfordern es, **die Stadtverwaltung** bezüglich des Arbeitsmarktzugangs noch stärker **als Dienstleisterin** aufzustellen. Der Mensch muss im Mittelpunkt der Serviceleistungen der Verwaltung stehen, ohne dabei bürokratische Notwendigkeiten und rechtliche Vorgaben außer Acht zu lassen. So leistet die Verwaltung einen wichtigen Beitrag zu gleichberechtigter Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Ein weiterer Ansatzpunkt für ein gelingendes Miteinander ist der möglichst **barrierefreie und mehrsprachige Zugang** zu Informationen. Bestehende Kanäle müssen sichtbarer und bekannter gemacht, neue Wege gefunden und beschriftet werden. Das erleichtert Neu-Regensburgerinnen und Neu-Regensburgern die Orientierung und das Ankommen.

Um Zugewanderten den Einstieg in die (qualifizierte) Erwerbstätigkeit zu erleichtern, bedarf es einer Dynamisierung bei der **Anerkennung ausländischer Abschlüsse**. Hier kann die Stadtverwaltung vor allem beratend unterstützen. Neben dem formalen Abschluss sollte auch die Berufserfahrung verstärkt in den Blick genommen und mit den tatsächlichen Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsfeldes abgeglichen werden. Ob jemand für eine bestimmte Tätigkeit geeignet ist, zeigt sich oft in der Praxis. Auf diese Weise können Hürden auf dem Weg in die Berufstätigkeit abgebaut werden.

Ein zentrales Element ist eine gemeinsame Sprache. Um den **(Fach-)Spracherwerb** zu unterstützen, sollten Sprachkurse vermehrt und zielgruppenorientierter beworben werden. Zudem sollten bestehende Angebote bis zur Ausbildungsreife ausgebaut werden.

Um **Fachkräfte an Regensburg zu binden**, sollten verstärkt Anreize für den Erwerb einer langfristigen fachlichen Qualifikation geschaffen werden. Ebenso sollten diejenigen mit einer Bleibeperspektive motiviert werden, sich in Regensburg niederzulassen. Um dem Fachkräftemangel

entgegenzuwirken, müssen neue Ausbildungsplätze, besonders in sog. Mangelberufen, geschaffen und besetzt werden. Hier muss der Zugang flexibler gestaltet und noch nicht Qualifizierte gezielter gefördert werden. Kleinere Betriebe sollten durch passgenaue Unterstützung (z. B. bei Akquise, Betreuung, Bürokratie) befähigt werden, Ausbildungsplätze anzubieten.

Es gilt, **Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt** für Neuzugewanderte **abzubauen**. Flankierende Unterstützung wie ausbildungsbegleitende Hilfen oder die Möglichkeit zur Nachqualifizierung sind wichtige Ansatzpunkte. Gleichzeitig ist es notwendig, den ersten Einstieg in das Berufsleben beispielsweise durch einen einfachen Zugang zu Praktika oder städtischen Beschäftigungsverhältnissen zu erleichtern. Auch der Ausbau öffentlich geförderter Ausbildungen kann hier helfen. Zuletzt ist auch eine intensivere Unterstützung der Auszubildenden selbst wichtig. Durch gezielte Betreuung und die Motivation der jungen Leute in Krisensituationen kann die Abbruchquote verringert werden. Aber auch die physische Erreichbarkeit der Ausbildungsstelle, unabhängig von einem eigenen Fahrzeug, sollte durch Stärkung des ÖPNV, vor allem in ländlichem Gebiet und kleineren Orten, verbessert werden.

Um die **Nachhaltigkeit** der Unterstützungsformate zu gewährleisten, muss eine langfristige Finanzierung gesichert sein. Viele sinnvolle und gut erprobte Angebote sind an eine zeitlich begrenzte Projektförderung gebunden, sodass eine Anschlussfinanzierung immer wieder neu beantragt werden muss. Insbesondere Maßnahmen, die auf Netzwerkstrukturen setzen, die mühsam aufgebaut und etabliert werden müssen, sollten nach Möglichkeit entfristet werden.

Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeit		
1.01 Angebote für noch nicht ausbildungsfähige Migrantinnen und Migranten		
Die Stadt ermöglicht noch nicht ausbildungsfähigen jungen Migrantinnen und Migranten einen bedarfsgerechten Zugang zu berufsvorbereitenden Maßnahmen und Sprachkursen bis zur Ausbildungsreife.		
Priorität: Hoch	Zeitraum: Kurzfristig	Zuständig: Amt für kommunale Jugendarbeit (mit Referat für Bildung, VHS der Stadt Regensburg und Jobcenter Stadt Regensburg)
1.02 Mobilität fördern, um Ausbildungs- und Berufsaufnahme zu ermöglichen		
ÖPNV und andere/neue Mobilitätsmuster werden durch die Stadt weiter ausgebaut und gefördert. Dazu zählen Car Sharing, E-Bikes, E-Roller, Mieträder, Marketing für Jobräder und vieles mehr. Der Bedarf, sowohl in der Stadt als auch im näheren Umland, wird regelmäßig erhoben, Maßnahmen entsprechend angepasst.		
Priorität: Mittel	Zeitraum: Kurzfristig	Zuständig: Stadtplanungsamt

1.03 Ausbau der Kindertagespflege

Die Stadt bietet einen Qualifizierungskurs "Kindertagespflege" an und ermöglicht nach entsprechenden Praxisstunden den Zugang zu Weiterbildungen, z. B. zur Assistentenkraft in Kooperation mit ausgewählten Bildungsträgern. Die Stadt setzt ihre Bemühungen zur Akquise von Tagesmüttern und -vätern fort, um der Betreuungsknappheit entgegenzuwirken. Dabei wirbt sie insbesondere auch um geeignete Personen mit Migrationshintergrund und richtet ihre Akquise entsprechend aus.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Kurzfristig

Zuständig:
Amt für Tagesbetreuung von Kindern

1.04 Regelmäßiger Austausch "Arbeit und Migration"

Die Stadt etabliert regelmäßige Austauschtreffen mit städtischen und externen Stakeholdern im Bereich Arbeit und Migration, in denen die aktuelle Situation sowie Neuerungen und Änderungen zur Sprache kommen. Der bestehende Arbeitskreis Sprach- und Integrationskursträger könnte hierfür als Modell dienen. Als Teil dieses Austausches etabliert die Stadt einen Newsletter speziell zum Themenbereich Arbeit und Migration, der sich an Arbeitgebende und -nehmende richtet. Abonnenten erhalten hierüber in regelmäßigen Abständen gebündelte, für die lokale Ebene aufbereitete Informationen.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Integration und Migration

1.05 Städtische Gesellschaft für Beschäftigungsförderung

Die Stadt prüft die Schaffung einer Beschäftigungsförderungsgesellschaft für Beschäftigungen auf dem "Sozialen Arbeitsmarkt", vergleichbar z. B. der Bochumer Beschäftigungsförderungsgesellschaft gGmbH⁸. Ziel ist insbesondere die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Jobcenter Stadt Regensburg

1.06 Mentoring- oder „Workbuddy“-Programm für Geflüchtete

Die Stadt strebt gemeinsam mit IHK, HWK und weiteren Partnern aus der Flüchtlingsarbeit den Start eines Mentoring- oder "Workbuddy"-Programms an, bei dem Fachkräfte mit guten Deutsch-Kenntnissen einer weiteren Person mit Fachwissen, aber weniger Sprachkenntnissen, zur Seite stehen und mit ihr im Gespann arbeiten.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Wirtschaft und Wissenschaft

⁸ <https://www.bochum-beschaeftigung.de/>
Integrationskonzept der Stadt Regensburg (IKR)

1.07 Überregionale und internationale Vermarktung Regensburgs als attraktiver Arbeits- und Lebensort

Die Stadt intensiviert ihre Bemühungen u. a. mit dem Ziel, internationale Fachkräfte anzusprechen und für den Standort Regensburg zu gewinnen, um so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Wirtschaft und Wissenschaft (in Kooperation mit Agentur für Arbeit)
-----------------------------	-----------------------------------	---

1.08 Fachstelle für Anerkennungsverfahren

Die Stadt erweitert ihr Beratungsangebot zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und bemüht sich in Absprache mit dem Landkreis Regensburg und bereits aktiven Anbieterinnen und Anbietern um die Etablierung einer lokalen Fachstelle für Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen.

Diese berät sowohl stadtinterne und stadtexterne Stellen als auch insbesondere betroffene Bürgerinnen und Bürger. Sie unterstützt die Menschen im Anerkennungsverfahren, koordiniert Angebote, bietet Fortbildungen an und vernetzt die für die berufliche Anerkennung relevanten Akteure. Eine Förderung über das Bundesprogramm IQ (oder vergleichbares) wird angestrebt.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Langfristig	Zuständig: Amt für Weiterbildung
-----------------------------	---------------------------------	--

1.09 Ausweitung geförderter städtischer Beschäftigungsverhältnisse

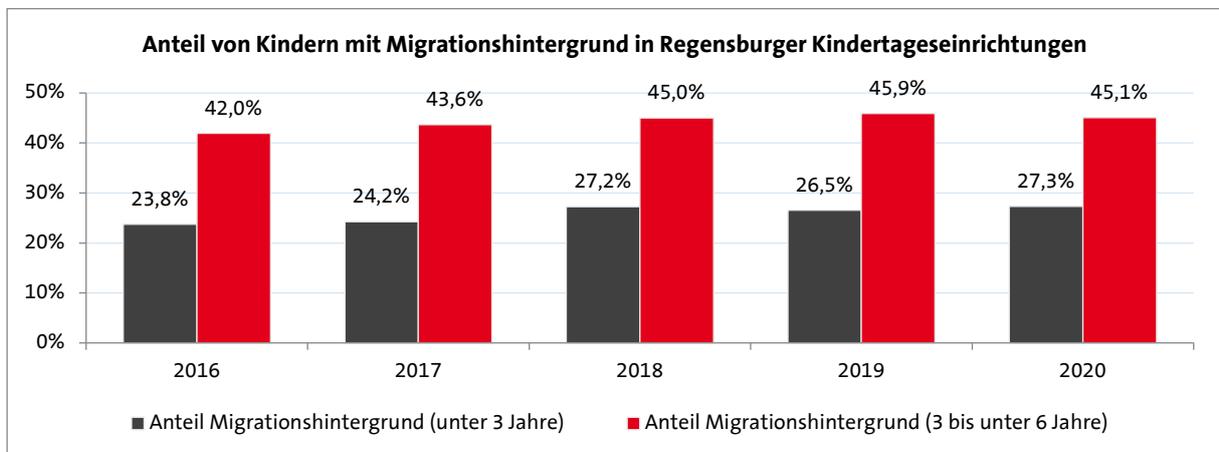
Die Stadt strebt die Ausweitung geförderter städtischer Beschäftigungsverhältnisse (u. a. nach § 16 i, §16 d, §16 e Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II)) in Kooperation mit dem Jobcenter an.

Priorität: Niedrig	Zeitraum: Langfristig	Zuständig: Personalamt
------------------------------	---------------------------------	----------------------------------

Handlungsfeld 2: Bildung



Ohne die Fähigkeit zur Verständigung ist Teilhabe nicht möglich. Der Zugang zu Bildung, Ausbildung und Qualifizierung ist eine Grundvoraussetzung, um sich einbringen zu können und aktiver Teil der Stadtgesellschaft zu sein. Leider manifestiert sich Ungleichheit in Ressourcen und Bedingungen schon sehr früh und weit vor dem Eintritt in Institutionen wie Kita oder Schule.

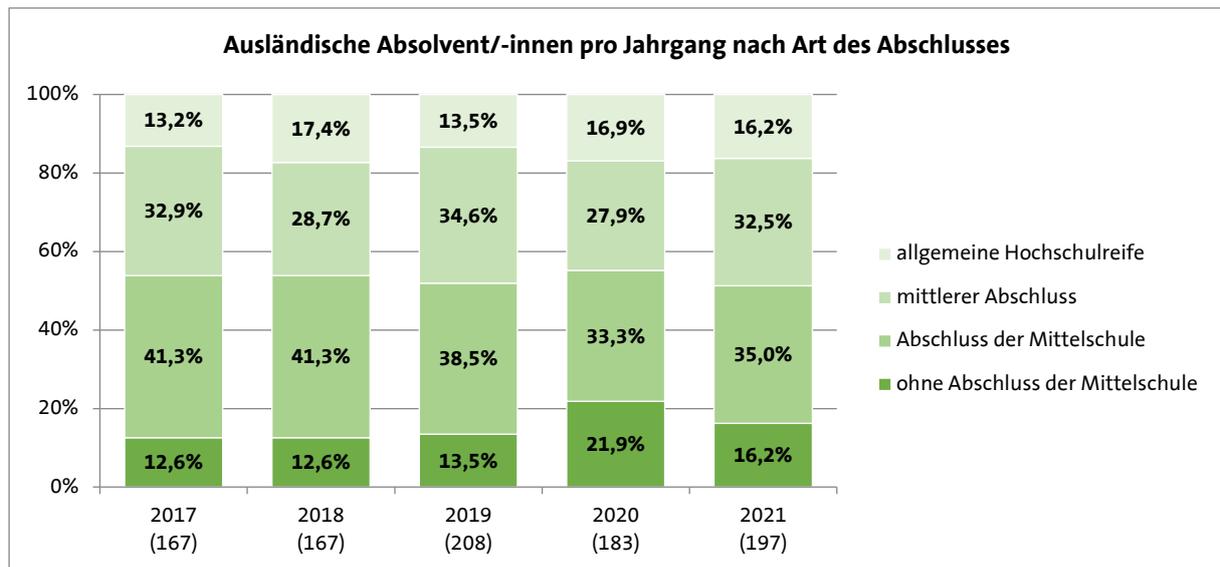


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Stichtag jeweils 01.03. des Jahres)

Der Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen ist in Regensburg konstant auf einem hohen Niveau und steigt voraussichtlich in den nächsten Jahren weiter an. Deshalb kommt gerade der frühkindlichen Bildung eine enorme Bedeutung zu.

Auch weiterhin erwirbt die Mehrheit der Jugendlichen mit ausländischer Staatsbürgerschaft einen Mittelschulabschluss oder einen mittleren Abschluss. Es ist deshalb folgerichtig, den Übergang von Schule in Ausbildung in den Fokus zu nehmen, auf ausbildungsbegleitende Unterstützung zu setzen und außerdem Nach- und Weiterqualifizierungen zu ermöglichen.

Die Maßnahmen im Handlungsfeld Bildung zielen darauf ab, neben dem Spracherwerb auch den Weg durch das Bildungssystem vom Kindergarten bis zum Start in das Erwerbsleben zu begleiten und zu unterstützen. Dabei werden die Eltern als wichtige Partner einbezogen.



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik

Da die Handlungsfelder Arbeit und Bildung eng verknüpft sind, ergeben sich auch ähnliche Herausforderungen:

Nur durch eine **langfristige Finanzierung** und generell die Bereitstellung ausreichender Mittel können Unterstützungsangebote sowie die zugehörigen Strukturen nachhaltig verankert werden. Eine Regel- statt Projektfinanzierung kann außerdem zu einer langfristigen Kostenersparnis führen, weil bewährte Strukturen nicht in jeder Projektphase, oft mit neuem Personal, mühsam neu aufgebaut werden müssen. Erfahrene Mitarbeitende können durch Langfristigkeit motiviert und gebunden werden und somit die Qualität der Angebote steigern.

Um einen schnellen und unkomplizierten **Zugang zu Sprache**, aber auch **zu Bildungsinstitutionen** zu gewährleisten bzw. zu erleichtern, ist es sinnvoll, entsprechende Angebote in die frühkindliche Bildung einzubeziehen. Im weiteren Weg durch die Bildungsinstitutionen sollte außerdem der Kompetenzbegriff breiter gedacht werden: Neben formalen Abschlüssen, sollten persönliche Erfahrung und Kompetenzen stärker berücksichtigt und (modulare) Nachqualifizierung ermöglicht werden.

Der **Übergang von der Schule zur Ausbildung** ist für viele junge Menschen eine große Herausforderung. Jugendliche, die nicht (vollständig) in Deutschland sozialisiert wurden und neben der alterstypischen Identitätsfindung in der Pubertät auch mit einer „Kulturzerrissenheit“ konfrontiert sind, sollten dabei noch intensiver unterstützt werden. Dazu braucht es ein niederschwelliges Angebot, idealerweise im Nahbereich oder direkt an der jeweiligen Bildungsinstitution.

„Klassische“ **Angebote** wie Sprachkurse sollten **diversifiziert** werden und damit auch die unterschiedliche Bedürfnislage der Zielgruppen adressieren. Themenfeldern wie Erinnerungskultur, Antidiskriminierung und LGBTQIA+, aber auch der Entwicklung von Sozialkompetenzen sollte innerhalb und außerhalb des Unterrichts mehr Raum gegeben werden.

Ein weiterer zentraler Ansatzpunkt im Handlungsfeld Bildung ist, das Bewusstsein für **Vielfalt und Interkulturalität als Chance** auf beiden Seiten zu fördern: Mehrsprachigkeit sollte dabei stärker als Ressource anerkannt werden und somit auch das Sprechen der eigenen Muttersprache ermöglicht und gefördert werden. Es muss deutlich gemacht werden, dass Interkulturalität und Vielfalt einen Mehrwert mit sich bringt und alle davon profitieren. Dabei muss Integration als ein Prozess verstanden werden, der alle betrifft.

Maßnahmen im Handlungsfeld Bildung		
2.01 Strategische Weiterentwicklung und Verstetigung der Fachstelle InMigra-KiD		
Die etablierte Fachstelle InMigra-KiD soll verstetigt und weiterentwickelt werden. Ziel ist die strategische Weiterentwicklung und die nachhaltige Qualitätssicherung von Elternarbeit in Kindergärten und Schulen, auch im Hinblick auf den stetig steigenden Bedarf.		
Priorität: Hoch	Zeitraum: Kurzfristig	Zuständig: Amt für Jugend und Familie
2.02 Kommunale Sprachoffensive		
Die Stadt etabliert ein kostenfreies, niedrighschwelliges, differenziertes, zertifiziertes Sprachkursangebot als Ergänzung zu bestehenden bundesgeförderten Angeboten.		
Durch einen Zugang unabhängig vom Aufenthaltsstatus sowie variable Kurszeiten und Einstiegsniveaus sollen Zielgruppen erreicht werden, die bisher kaum oder gar keinen Zugang zu Sprachkursen haben. Dazu gehören insbesondere auch nicht berufsschulpflichtige junge Erwachsene über 21 Jahren ohne deutschen Schulabschluss. Ziel ist ein Sprachkursangebot für alle ab dem ersten Tag in Deutschland.		
Teil der Sprachoffensive ist die Einrichtung einer Koordinierungsstelle „Sprachförderung“ als allgemeinen Ansprechpartner für Träger und weitere Organisationen. Zu deren Aufgaben gehören:		
- Vermeidung und Lösung von Engpässen in der Versorgung mit Sprachangeboten durch passende Konzepte. Besonders zu nennen: Verteilung von Restplätzen in Kursen, Ermöglichung von Kinderbetreuung, Nachhilfeangebote, Notfallkontakt für Bildungsträger und Lehrende,		
- Evaluation und Dokumentation der unterschiedlichen Maßnahmen,		
- Wissensmanagement: Informationsmultiplikator für Angebote, welche von den verschiedensten Trägern bereitgestellt werden. Laufend aktualisierter Überblick über alle lokalen Deutschkursangebote auf der städtischen Website, inkl. kurzer Erläuterung zu den jeweiligen Kursarten und Fördermöglichkeiten.		
Perspektivisch wird eine unbefristete Regelfinanzierung des Angebots angestrebt.		
Priorität: Hoch	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Referat für Bildung

2.03 Begleitende Kinderbetreuung für Integrations- und Sprachkurse

Die Stadt bemüht sich um die Etablierung von lokalen Integrations- und Sprachkursen mit begleitender Kinderbetreuung auch im qualifizierten Bereich in Zusammenarbeit mit örtlichen Trägern von Sprachkursen und Betreuungseinrichtungen und prüft dabei Fördermöglichkeiten vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und anderen Stellen.

Der Bedarf an solchen Kinderbetreuungsplätzen wird erfasst und regelmäßig evaluiert.

Priorität:
Hoch

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Weiterbildung

2.04 Austausch zwischen Berufsintegrationsklassen und Regelklassen

Die städtischen Schulen fördern möglichst kurzfristig aktiv den Austausch zwischen den genannten Schülergruppen und stellen dafür Räume und Ressourcen bereit.

Leitungsverantwortliche sowie Lehrkräfte leben eine Kultur des offenen Austausches vor und ermöglichen den Austausch.

Ziel ist, dass pro Schuljahr mindestens ein Treffen von jeder Berufsintegrations-(vor-)klasse mit einer Regelklasse stattfindet. Der Austausch ist ein wichtiger ergänzender Aspekt bzgl. der gesellschaftlichen Inklusionsaufgabe. Antidiskriminierung und Antirassismus kann ohne großen finanziellen Aufwand live in der Schule gelernt und gelebt werden. Dies kann auch präventiv in die Stadtgesellschaft ausstrahlen.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Kurzfristig

Zuständig:
Amt für Schulen

2.05 Diskriminierung in der Schule entgegenwirken

Die Stadt verstetigt die Förderung von Antirassismus- und Antidiskriminierungsprojekten an Regensburger Schulen wie z. B. ufuq, HabadEhre und RespektCoaches und bemüht sich um die Gewinnung weiterer Kooperationspartnerinnen und -partner. Dabei stimmt sie sich eng mit dem Landkreis Regensburg ab.

Schülerinnen und Schüler sollen dazu motiviert werden, selbstständig rassismuskritisch mit Themen umzugehen und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewonnen werden, um in den Peergroups Akzeptanz und Aufmerksamkeit zu generieren.

Neben Angeboten für Schülerinnen und Schüler soll auch die Schulung von Jugendsozialarbeiterinnen und -Arbeitern und Integrationsbeauftragten an Schulen in den Blick genommen werden.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für kommunale Jugendarbeit und
Amt für Jugend und Familie

2.06 Individuelle Lernunterstützung für Geflüchtete

Die Stadt Regensburg unterstützt die Erschließung/Beantragung von finanzieller Förderung um den Erhalt eines mit „Azubi-Tandem“ vergleichbaren Projekts sicherzustellen. Dabei steht sie Trägern und Vereinen auch mit ihrer fachlichen Expertise zur Seite. Ziel des Projekts ist, dass Geflüchtete in Ausbildung und Schülerinnen und Schüler von Berufsschul-Vorklassen individuelle Lernunterstützung erhalten, sodass sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Referat für Bildung

2.07 Vernetzungsgremium außerschulische Bildung

Die Stadt erweitert und bewirbt das etablierte halbjährliche Stadtteil-Netzwerktreffen, zu dem neben außerschulischen Bildungsträgern auch Bildungsinstitutionen und andere Kooperationspartner eingeladen werden. Hier können (nach Bedarf) Themen wie niedrigschwellige Kommunikation (Dolmetscherdienst, Gebärdendolmetscherdienst, Büro für Leichte Sprache) aufgegriffen werden, mit Bekanntmachung des diesbezüglichen Angebots, Erfahrungsaustausch und Bedarfsabfrage.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für kommunale Jugendarbeit

2.08 Fortbildungsprogramm für Lehrende

Die Stadt etabliert ein Fortbildungsprogramm für Lehrende und Beratende, die im Bildungsbereich mit Geflüchteten und anderen Migrantinnen und Migranten arbeiten. Themen sind u. a. Migration und Bildung, interkulturelle Kompetenzen, leichte Sprache, Diversität, Diskriminierung, psychologische Aspekte, Trauma. Hierzu wird eine Kooperation mit dem „Zentrum für Migration und Bildung“ der Universität Regensburg geprüft.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Referat für Bildung

2.09 Integrationshelfer in Kindertagesstätten

Die Stadt unterstützt die Träger von Kindertageseinrichtungen (fachlich) bei der Einführung von Integrationshelfern für Eltern von Krippen- und Kindergartenkindern während der Kita-Zeit und im Übergang Kita-Grundschule. Aufgaben der Integrationshelfer: Hinführung der Eltern ins gesellschaftliche Leben, regelmäßiger Elterntreff, Möglichkeit zum Austausch und zur Kontaktaufnahme zu anderen Eltern, begleiteter Übergang in die Schulzeit; Hilfe zur Selbsthilfe.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Tagesbetreuung von Kindern

2.10 Förderung der Lesekompetenz von Eltern

Die Stadt etabliert bzw. fördert ein niedrigschwelliges Angebot zur Förderung der Lesekompetenz von Eltern, insbesondere von Migrantinnen und Migranten. Zielsetzung und Konzeption könnte an bestehende Angebote für Kinder wie z. B. „MENTOR - Die Leselernhelfer Regensburg“ bei der Freiwilligenagentur angelehnt sein.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Amt für Weiterbildung

2.11 Verstetigung der Jugendsozialarbeit an Schulen und PUR - Beratungsstelle für junge Geflüchtete

Angesichts des perspektivisch weiterhin vorhandenen und steigenden Unterstützungs- und Beratungsbedarfs an Schulen verstetigt die Stadt die Jugendsozialarbeit an Schulen sowie das Angebot der Beratungsstelle für junge Geflüchtete – PUR - bedarfsgerecht.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Amt für Jugend und Familie

2.12 Erweiterung außerschulischer Unterstützung

Die Stadt fördert die Erweiterung außerschulischer Maßnahmen zur Unterstützung von Kindern und Jugendlichen (z. B. ähnlich der Angebote des a.a.a. e. V.), um der Heterogenität der individuellen Bedarfe gerecht zu werden. Dafür wird angestrebt, vorhandene kommunale Fördermöglichkeiten (wie z. B. den „Verfügungsfonds Bildung“) bekannter und zugänglicher zu machen.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Referat für Bildung

2.13 Informationsangebot für Auszubildende mit allen Unterstützungsangeboten

Die Stadt entwickelt in Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern ein möglichst digitales, niedrigschwelliges und zielgruppengerechtes Format, das die vorhandenen Unterstützungs- und Beratungsangebote bündelt.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Referat für Bildung

2.14 Verbraucherbildung fördern

Die Stadt fördert Angebote der Verbraucherbildung (Bankgeschäfte, Mobilfunkverträge, Mietrecht, Kaufverträge, Versicherungen...) für Jugendliche und junge Erwachsene, mit besonderem Fokus auf Neuzugewanderte. Besonders in der beruflichen Bildung wird ein regelmäßiges Angebot angestrebt.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Referat für Bildung

2.15 Monitoring & Ressourcenplanung

Die Stadt richtet eine Stelle zum ämterübergreifenden, stetigen Monitoring ein. Diese erhebt sowohl qualitative als auch quantitative Bedarfe im Bildungsbereich und gibt Entscheidungsimpulse auf strategischer und politischer Ebene. Zu den Aufgaben gehört auch die Erstellung von Prognosen mit dazugehöriger Ressourcenplanung.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Langfristig

Zuständig:

Referat für Bildung

2.16 Förderung muttersprachlicher Unterrichtsangebote

Die Stadt setzt sich für den Erhalt und den Ausbau von muttersprachlichen Unterrichtsangeboten ab der frühkindlichen Bildung ein. Bereits aktive Träger werden einbezogen. Durch eine Bedarfsanalyse werden bestehende Lücken identifiziert (z. B. kurdische Sprachen) und nach Möglichkeit geschlossen.

Priorität:

Niedrig

Zeitraum:

Langfristig

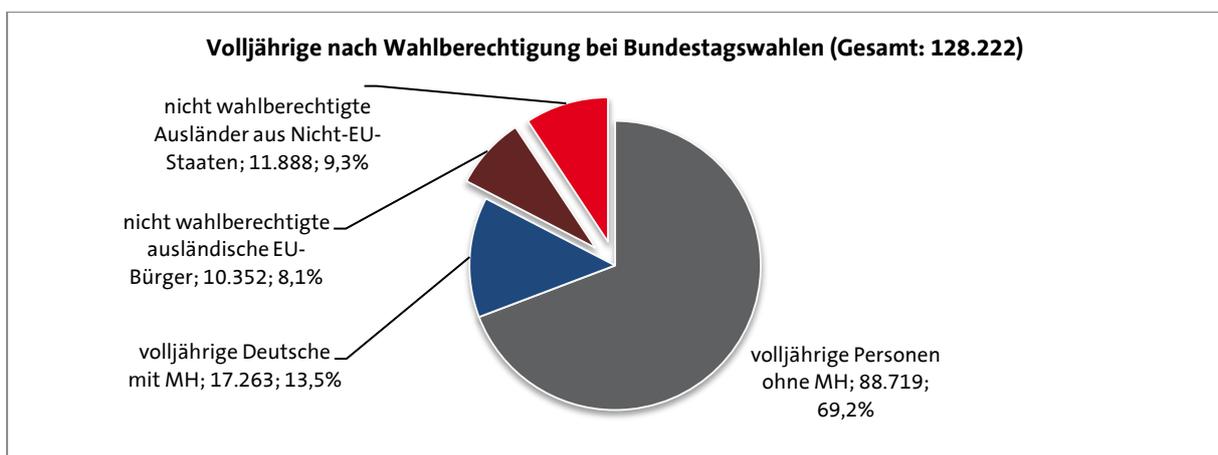
Zuständig:

Amt für Tagesbetreuung von Kindern

Handlungsfeld 3: Gesellschaftliche Partizipation



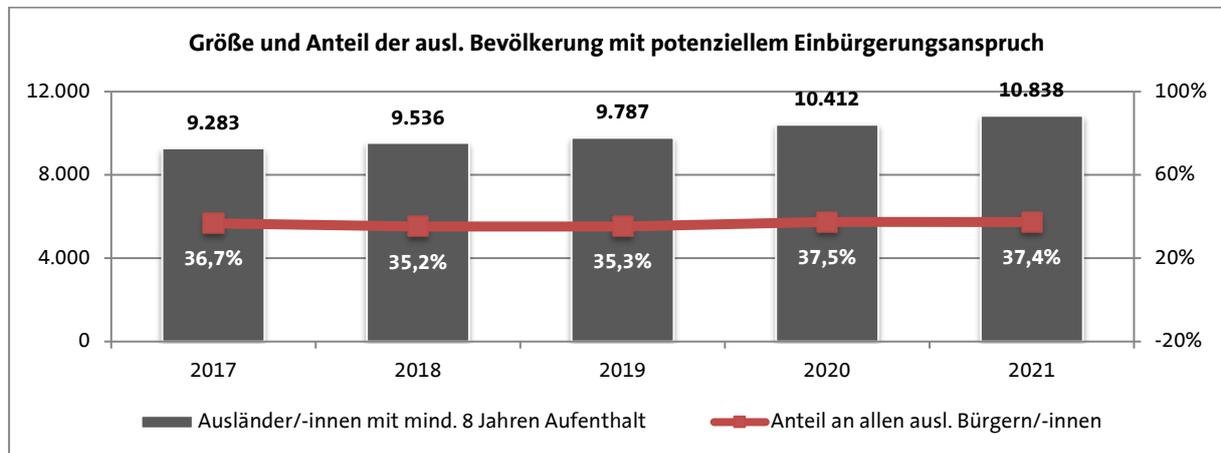
Für ein buntes, vielfältiges Regensburg von allen für alle, wie es als Wunsch im Leitbild formuliert ist, braucht es nicht nur Zugang zu Arbeit, Bildung oder Wohnraum, sondern auch Möglichkeiten, sich und seine Ideen in die Stadtgesellschaft einzubringen. Dabei muss vor allem gewährleistet werden, dass die dafür benötigte Infrastruktur einerseits vorhanden und andererseits so angelegt ist, dass alle gleichermaßen darauf zugreifen können. Nur wenn dieses „Einbringen“ auch sichtbar und spürbar ist und von anderen wahrgenommen wird, fühlen sich Engagierte auch als Teil von Regensburg. Wo auch immer Partizipationsmöglichkeiten eröffnet werden, müssen diese ernstgemeint und gewünscht sein.



Quelle: Stadt Regensburg, Amt für Stadtentwicklung; Stand 31.12.2017

Das zentralste Element von **Teilhabe auf politischer Ebene** ist das allgemeine Wahlrecht. Über 20.000 Regensburgerinnen und Regensburger sind allerdings wegen ihrer ausländischen Staatsangehörigkeit von Bundestagswahlen ausgeschlossen. Bei Kommunalwahlen sind zumindest EU-Bürgerinnen und -Bürger wahlberechtigt, aber auch auf dieser Ebene können weit über 10.000 Personen die lokale Politik nicht auf diesem Weg mitbestimmen. Diese Größenordnung ist für eine Demokratie durchaus ein Problem.

Neben einer möglichen Reform des Wahlrechts, die auf Bundesebene vorangebracht werden müsste, ist eine **Erhöhung der Einbürgerungszahlen** eine weitere Möglichkeit, das skizzierte Demokratiedefizit abzubauen. Fast 11.000 Regensburgerinnen und Regensburger mit ausländischer Staatsbürgerschaft leben bereits seit mindestens acht Jahren in Deutschland und könnten sich potenziell einbürgern lassen. Demgegenüber stehen aktuell nur knapp 400 tatsächliche Einbürgerungen pro Jahr.



Quelle: Ausländerzentralregister (AZR), Stichtag 31.12.

Im Allgemeinen sollten **Hindernisse für politische Beteiligung abgebaut**, bzw. Strukturen barrierefrei(er) gestaltet werden. Abseits vom Wahlrecht können verschiedene Möglichkeiten zur Mitbestimmung genutzt werden, unter anderem Befragungen oder Bürgerversammlungen. Darüber hinaus sollten vorhandene politische Gremien wie der Integrationsbeirat gestärkt werden, sodass sie ihrer Kernaufgabe, der politischen Vertretung von Regensburgerinnen und Regensburgern mit Migrationsgeschichte, noch wirkungsvoller nachkommen können.

Partizipation kann auch über eine **strategische Einbindung des Ehrenamts** gestärkt werden. Deutsche Vereins- und Verbandsstrukturen sind für Zugewanderte oft schwer verständlich. Ein vereinfachter Zugriff auf diese klassische Organisationsform des Ehrenamts kann eine neue, breitere Zielgruppe ansprechen.

Um echte gesellschaftliche Partizipation zu stärken, sollte auch bei der **Identifikation mit Gesellschaft und Staat** angesetzt werden. Hierzu tragen auch interkulturelle Angebote mit Sport, Musik, Kunst etc. bei. So werden Orte der Begegnung und des Austauschs geschaffen, die wiederum ein tieferes Verständnis und (beiderseitige) interkulturelle Sensibilität stärken. Nur wenn Integration als Gewinn und als Chance begriffen wird, die sich auch in einer offenen Haltung widerspiegelt, werden Menschen mit und ohne Migrationshintergrund dazu ermutigt, sich einzubringen und ihre Stadt zu gestalten.

Maßnahmen im Handlungsfeld Gesellschaftliche Partizipation

3.01 Dienstleistungs- und Bürgerorientierung der städtischen Ausländerbehörde

Die Ausländerbehörde der Stadt Regensburg stellt ein service- und kundenorientiertes Handeln im Sinne der ausländischen Regensburgerinnen und Regensburger sicher. Sie nutzt insbesondere auch Möglichkeiten der Digitalisierung, um ihre Servicequalität zu steigern.

Priorität:
Hoch

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Integration und Migration

3.02 Dezentrale Unterbringung von Geflüchteten

Die Stadt Regensburg setzt sich in überregionalen Gremien sowie direkt bei der Bayerischen Staatsregierung für eine verstärkte dezentrale Unterbringung von Geflüchteten ein. Oberste Priorität hat es, den Aufenthalt in der Erstaufnahmeeinrichtung so kurz wie möglich zu halten und Geflüchtete schnellstmöglich in dezentralem Wohnraum unterzubringen.

Priorität:
Hoch

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Oberbürgermeisterin bzw. Oberbürgermeister

3.03 Integration durch freiwilliges Engagement fördern

Die Stadt etabliert ein Projekt zur Förderung der Integration durch freiwilliges Engagement. Dazu wird eine geförderte Projektstelle im Rahmen des Projekts „Miteinander leben - Ehrenamt verbindet“ des lagfa bayern e. V. angestrebt, entweder als kommunale Stelle oder bei einem freien Träger. Die Kernaufgabe der Projektstelle ist es, Integration in Regensburg durch freiwilliges Engagement zu fördern und so eine aktive Teilhabe an unserer Gesellschaft zu ermöglichen.

Priorität:
Hoch

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig: Abteilung Inklusion und
Bürgerschaftliches Engagement

3.04 Räume für niederschwelliges Engagement

Niederschwelliges Engagement wird in den Stadtteilen durch finanziell leistbare (möglichst kostenlose) und leicht buchbare Räumlichkeiten ermöglicht. Ziel sind mindestens vier über 60 m² große Räumlichkeiten in unterschiedlichen Stadtbezirken, die Vereinen, Initiativen und Selbsthilfegruppen zur Verfügung stehen. Die geplante Nutzung des "Schreiberhauses" in Stadtamhof ist dabei ein erster Schritt. Flankierend soll auch die mögliche Nutzung weiterer städtischer Orte und Räume in freien Zeiten durch nicht-gewinnorientierte Organisationen zu vergünstigten Preisen und inkl. Technik geprüft und ggf. ermöglicht werden.

Priorität:
Hoch

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig: Abteilung Inklusion und
Bürgerschaftliches Engagement

3.05 Schaffung von niederschweligen Sportangeboten in den Stadtteilen

Die Stadt schafft gemeinsam mit Vereinen kostenfreie Sportangebote und/oder stellt Sportanlagen auch für integrative Angebote zur Verfügung (vgl. Halle 37). Langfristig soll dieses Angebot stadtweit ausgebaut werden.

Priorität:

Hoch

Zeitraum:

Langfristig

Zuständig:

Amt für Sport und Freizeit

3.06 Einsatz für ein kommunales Wahlrecht für alle

Die Stadt setzt sich in überregionalen Gremien sowie auch direkt gegenüber der Bundesregierung für ein kommunales Wahlrecht für alle Bürgerinnen und Bürger der jeweiligen Kommune ein, einschließlich Drittstaatlerinnen und Drittstaatler. Ziel ist, das durch den Ausschluss einer wachsenden Bevölkerungsgruppe von demokratischen Wahlen verursachte Demokratiedefizit zu verringern.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Kurzfristig

Zuständig:

Oberbürgermeisterin

3.07 Einführung eines Qualitätssiegels "Interkulturelle Stadt" oder ähnlich

Die Stadt strebt die Etablierung eines Qualitätssiegels "Interkulturelle Stadt", "Stadt der Vielfalt" o. ä. auf Basis des Integrationskonzepts gemeinsam mit anderen bayerischen Städten an, möglichst koordiniert durch eine externe Fachstelle. Analog des Siegels "Kinderfreundliche Kommune" werden Indikatoren und Qualitätskriterien festgelegt, die regelmäßig überprüft werden.

Der "Kommunen-Selbstcheck. Standortbestimmung zu Interkultureller Öffnung (2020)" der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung⁹ kann hierbei als Orientierung dienen.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Amt für Integration und Migration

3.08 Stärkung des Integrationsbeirates

Die Stadt überprüft fortwährend gemeinsam mit dem Integrationsbeirat, dem Dachverband AGABY und anderen Stakeholdern die bestehende Satzung und Wahlordnung des Integrationsbeirates. Die Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten des Integrationsbeirates sollen verbessert werden. Ziel ist es, den Beirat stärker als demokratisch legitimierte und starke Interessensvertretung der Menschen mit Migrationshintergrund zu etablieren.

⁹ https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Kommunen-Selbstcheck_2020.pdf

Nach Möglichkeit sollen entsprechend auch die Befugnisse des Jugendbeirates erweitert werden, der durch seinen hohen Anteil von Mitgliedern mit Migrationsgeschichte ebenfalls als deren Interessensvertretung gestärkt werden soll.

Die Öffentlichkeitsarbeit zum Integrationsbeirat wird verstärkt, seine Arbeit sichtbarer und bekannter, seine Rolle als Sprachrohr und Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten gestärkt. Insbesondere vor den Neuwahlen bzw. Neuaufstellungen soll sichergestellt werden, dass diese Beteiligungsmöglichkeit der breiten Bevölkerung bekannt ist. Ziel ist dabei auch eine Steigerung der Wahlbeteiligung.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Integration und Migration (mit Amt für kommunale Jugendarbeit)
-----------------------------	-----------------------------------	--

3.09 Angebote für „Alltagssportarten“

Die Stadt stellt sicher, dass niederschwellige Angebote zum Erlernen von "Alltagssportarten", die gleichzeitig wichtige Alltagskompetenzen vermitteln, wie Radfahren oder Schwimmen, bedarfsgerecht vorhanden und zugänglich sind.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Sport und Freizeit
-----------------------------	-----------------------------------	---

3.10 Regensburger Migrationsgeschichte sichtbar machen

Die Stadt greift die Forderung des Integrationsbeirates auf und startet ein Projekt zur Aufarbeitung und Sichtbarmachung der neueren Regensburger Migrationsgeschichte. Sowohl der Integrationsbeirat als auch andere lokale Migrantenselbstorganisationen und interessierte Bürgerinnen und Bürger werden daran beteiligt. Kooperationen mit Forschungs- und Bildungseinrichtungen, z. B. der Universität Regensburg, werden angestrebt. Ziel ist die dauerhafte Integration der neueren Regensburger Migrationsgeschichte sowohl in die Angebote des städtischen Archivs als auch der städtischen Museen.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Archiv und Denkmalpflege (mit Museen der Stadt Regensburg)
-----------------------------	-----------------------------------	--

3.11 Bedarf an Sportangeboten erheben

Die Stadt erhebt im Rahmen der Sportentwicklungsplanung zielgruppenorientiert den Bedarf an sportlichen Angeboten, insbesondere quartiersbezogen. Menschen mit Migrationsgeschichte stellen dabei eine spezifische Zielgruppe dar. Basierend auf der Bedarfsanalyse werden mit den Sportvereinen und anderen lokalen Kooperationspartnern entsprechende Angebote entwickelt.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Sport und Freizeit (mit Amt für Stadtentwicklung)
-----------------------------	-----------------------------------	---

3.12 Einbürgerungsinitiative

In Regensburg leben über 10.000 Menschen mit potenziellem Einbürgerungsanspruch. Die Stadt startet eine Einbürgerungsinitiative mit dem Ziel, die Einbürgerungsquote zu erhöhen und damit für diese Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Partizipation deutlich zu erweitern.

Elemente der Einbürgerungsoffensive könnten u.a. sein:

- Ausbau des Beratungsangebots zur Einbürgerung,
- Entwicklung neuer digitaler und analoger Informationsangebote zur Einbürgerung in Regensburg,
- Weiterentwicklung des bestehenden Formats der städtischen Einbürgerungsfeiern,
- Information zu Möglichkeiten der Einbürgerung auch über die Ausländerbehörde.

Die Konzeption und Umsetzung erfolgt in Kooperation mit dem Integrationsbeirat der Stadt Regensburg.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Amt für Integration und Migration

3.13 Etablierung einer festen Anlaufstelle für das Thema Institutioneller Rassismus

Neben der städtischen Antidiskriminierungsstelle soll eine externe, unabhängige Anlaufstelle für den Themenbereich Institutioneller Rassismus geschaffen werden. Deren Aufgaben sollen u. a. das Monitoring von institutionellem Rassismus in Regensburg sowie die Konzeption und Einführung eines Meldeverfahrens für Fälle von institutionellem Rassismus umfassen.

Die städtische Antidiskriminierungsstelle unterstützt etwaige externe Träger in diesem Vorhaben mit ihrer fachlichen Expertise und dokumentiert und erfasst auch weiterhin Fälle, die ihr gemeldet werden.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Langfristig

Zuständig:

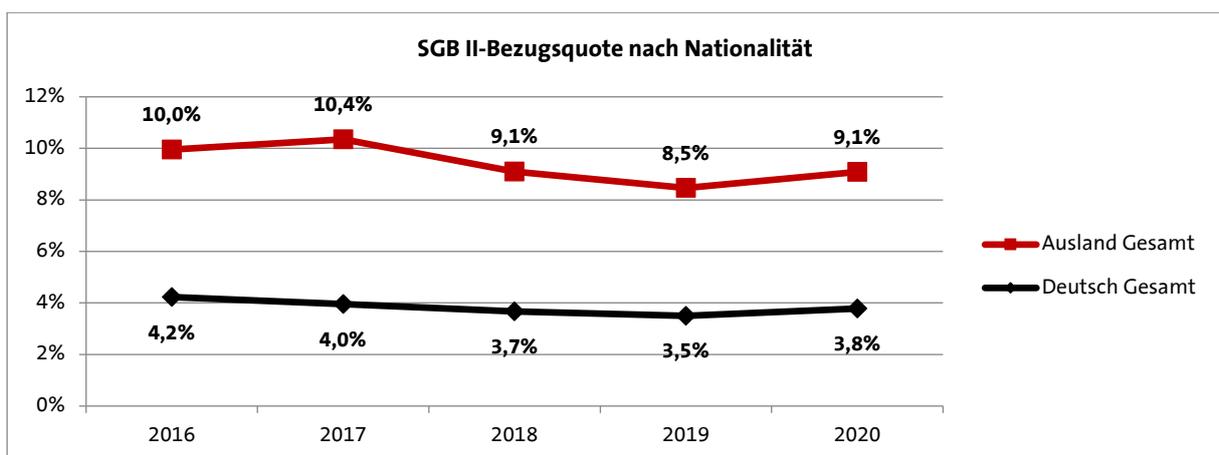
Büro für Chancengleichheit

Handlungsfeld 4: Soziales, Gesundheit und Wohnen



Eine adäquate Unterkunft ist ebenso wie Gesundheit ein elementares Grundbedürfnis und somit Voraussetzung für Teilhabe oder besser: eine aktive Zivilgesellschaft. Die Wohnsituation verschiedener Bevölkerungsgruppen ist ein guter Indikator für den Grad der Chancengleichheit. Auch die Gesundheitsversorgung ist ein Bereich, der bei der Beurteilung der „Integrationslage“ berücksichtigt werden muss. Die zentralen Herausforderungen in den Teilbereichen „Soziales“, „Wohnen“ und „Gesundheit“ hängen eng zusammen und überschneiden sich zum Teil.

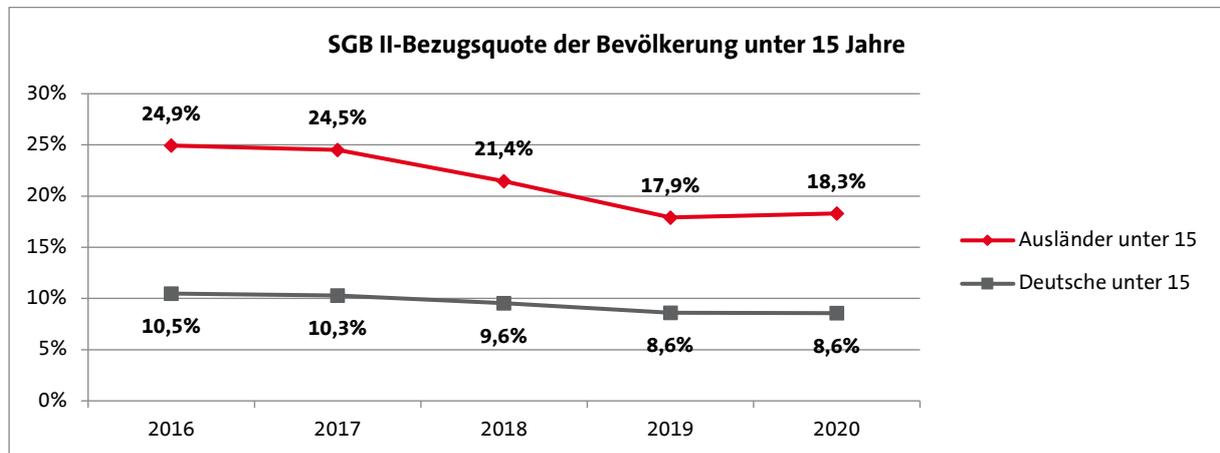
Betrachtet man die SGB II – Bezugsquote in Regensburg zeigt sich, dass 9,1 % der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach wie vor auf staatliche Unterstützung angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Bezugsquote unter Deutschen liegt nicht einmal halb so hoch.



Quelle: Amt für Stadtentwicklung; Bundesagentur für Arbeit (BA, Stichtag jeweils 30.06. des Jahres)

Diese Zahlen verdeutlichen die Wichtigkeit, niederschwellige und vor allem kostenlose Räume und Möglichkeiten zu schaffen, sich am städtischen Leben zu beteiligen, aber auch Grundbedürfnisse wie Gesundheit und Wohnen adäquat zu befriedigen. Insbesondere die Wohnumgebung in den Quartieren bietet viele Möglichkeiten, solche Überlegungen zu berücksichtigen.

Eine grundsätzliche Aufgabe ist das **Schließen von Versorgungslücken**. Das betrifft neben Gesundheitsleistungen auch die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten. Wie in allen anderen Handlungsfeldern auch ist es wichtig, Angebote zu diversifizieren und stärker an die jeweiligen Bedürfnisse der Nutzenden anzupassen. Die Fachöffentlichkeit verfügt hier über eine große Expertise. Entscheidungsträgerinnen und -träger sollten deren Ratschläge stärker in ihre Planungen einbeziehen.



Quelle: Amt für Stadtentwicklung; Bundesagentur für Arbeit (BA, Stichtag jeweils 30.06. des Jahres)

Integration wächst durch Begegnung und Austausch. Bei der **Quartiersentwicklung** sollte beachtet werden, dass die unmittelbare Wohnumgebung, der eigene Stadtteil, hier großes Potenzial bietet. Nur wenn es Räume gibt, die einerseits niedrigschwellig und zugänglich sind und andererseits auch ohne Konsumzwang eine gute Aufenthaltsqualität bieten, kann sich ein lebendiges, vernetztes Viertel entwickeln. Auch eine gute Quartiersarbeit kann dazu beitragen, einen Stadtteil zu einem Ort der Vielfalt zu machen.

Ausreichenden und angemessenen **Wohnraum zu schaffen und bereitzustellen**, ist eine Herausforderung, vor der viele Städte und Kommunen stehen. Es braucht mehr bezahlbaren Wohnraum für viele verschiedene Gruppen (und ihre jeweiligen Bedürfnisse). Gerade dann sind klare Richtlinien, die die Verteilung dieses wertvollen Guts gerecht regeln, notwendig. Der Zugang zu Wohnraum muss für Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Geflüchtete vereinfacht werden. Dies kann durch gezielte Unterstützung bei Fragen rund um das Thema Wohnen geschehen, aber auch mit generell schlankeren, barriereärmeren Prozessen.

Maßnahmen im Handlungsfeld Soziales, Gesundheit und Wohnen

4.01 Soziale Durchmischung in der Stadt(teil)-entwicklung

Die Stadt strebt in ihrer Stadtentwicklungsplanung weiterhin eine ausgewogene soziale Durchmischung in den Wohngebieten an und denkt diese bei allen Planungsgebieten von Anfang an mit.

Priorität:

Hoch

Zeitraum:

Kurzfristig

Zuständig:

Amt für Stadtentwicklung

4.02 Frühzeitige, niederschwellige Beteiligung an Stadtentwicklungsprozessen

Die Stadtverwaltung strebt in ihren Entwicklungs- und Planungsprozessen transparente, barrierefreie Beteiligungsmöglichkeiten an, um ortsansässige soziale Initiativen, Multiplikator*innen, Institutionen, Vereine, Bürger frühzeitig (ab Aufstellungsbeschluss) zu beteiligen. Dafür entwickelt sie geeignete Konzepte und Strukturen. Auch die Ergebnisse von Beteiligungsprozessen müssen für alle barrierefrei zugänglich sein.

Priorität:
Hoch

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Stadtentwicklung

4.03 Begegnungsräume bei Quartiersplanung mitdenken

Gemäß der Zielsetzung im Regensburg-Plan 2040¹⁰ werden bei der Planung neuer Wohnquartiere flexible Räumlichkeiten für niedrighschwellige Nutzungen mit geplant und umgesetzt.

Priorität:
Hoch

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Stadtentwicklung

4.04 Bewerbung um Sozialwohnungen erleichtern

Die Stadt unterstützt eine Vereinfachung des Prozesses zum Erwerb von Wohnberechtigungsscheinen, gerade auch für Geflüchtete mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen. Insoweit Zuständigkeiten auf Landes- oder Bundesebene liegen, setzt sich die Stadt auf diesen Ebenen für Vereinfachungen ein.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Stadtentwicklung

4.05 Bereitschaft zur Vermietung fördern

Die Stadt arbeitet darauf hin, im Rahmen einer Informationskampagne die Bereitschaft privater Vermieterinnen und Vermieter zu erhöhen, auch Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund als Mieterinnen oder Mieter in Betracht zu ziehen.

Vermieter/Eigentümer werden für die akuten Bedarfslagen von internationalen Interessenten sensibilisiert, von hochqualifizierten Fachkräften über Studierende bis hin zu Geflüchteten. Auch Möglichkeiten im Bereich "Wohnen für Hilfe" (vgl. Deutsches Studentenwerk¹¹) werden in diesem Zusammenhang geprüft.

Priorität:
Mittel

Zeitraum:
Mittelfristig

Zuständig:
Amt für Stadtentwicklung

¹⁰ <https://www.regensburg.de/regensburg-plan-2040>

¹¹ <https://www.studentenwerke.de/de/content/wohnen-f%C3%BCr-hilfe>

4.06 Bestandsflächen auf Nutzungsmöglichkeiten überprüfen

Wenn Ladenflächen oder andere Flächen eine gewisse Zeit (oder auch saisonal) leer stehen, strebt die Stadt regelmäßig Zwischennutzungen z. B. als Begegnungsräume an.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Amt für Stadtentwicklung

4.07 Stadtteilkümmerner

Die Stadt baut das bewährte Konzept der Stadtteilkümmerner im Seniorenbereich bedarfsgerecht weiter aus und bemüht sich hierbei insbesondere um die Ansprache und Gewinnung von Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Mittelfristig

Zuständig:

Seniorenamt

4.08 Quartiersmanagement

Die Stadt etabliert in allen Quartieren ein Quartiersmanagement als zentralen Ansprechpartner für die Bevölkerung und alle lokalen Akteure. Zu den Aufgaben gehören Informationssammlung und -weitergabe, Vernetzung bestehender und Förderung neuer Initiativen und Projekte, Umsetzung eigener Projekte, Unterstützung von Ehrenamtlichen, Etablierung und Betreuung von Quartiersbeiräten (vgl. Förderprogramm Soziale Stadt).

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Langfristig

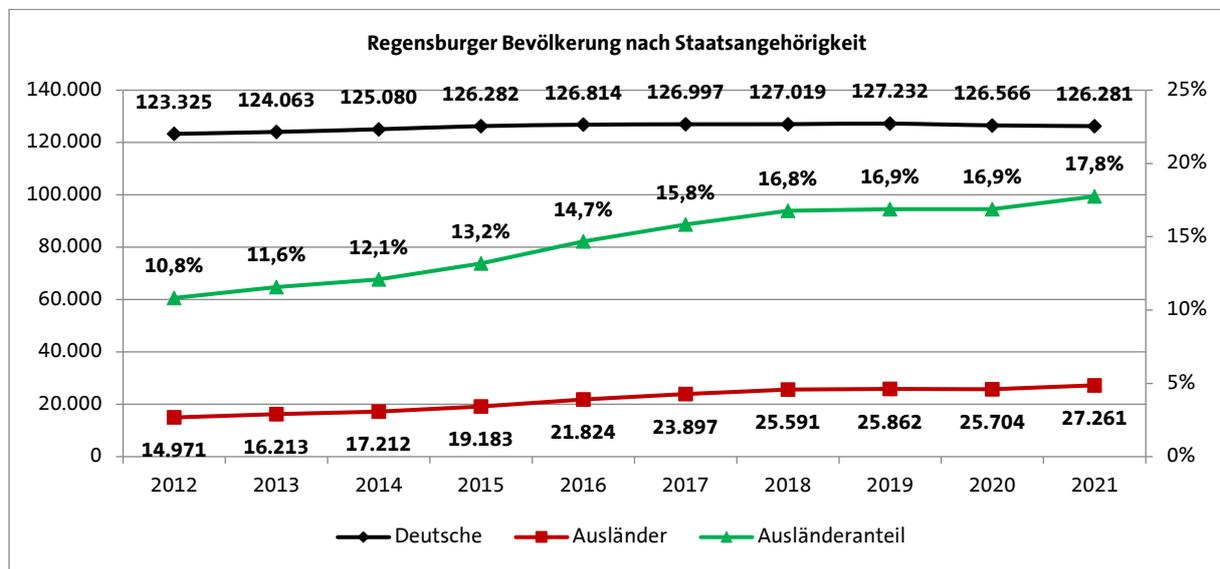
Zuständig:

Amt für Stadtentwicklung

Handlungsfeld 5: Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung



Die Offenheit und Vielfalt, die wir uns in Regensburg wünschen, sollte sich auch und zuerst in der kommunalen Verwaltung und ihrem Handeln widerspiegeln. Nur wer mit gutem Beispiel vorangeht, kann auch von der Gesellschaft erwarten, sich für Vielfalt und Integration einzusetzen und ein gleichberechtigtes Miteinander aktiv zu unterstützen.



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik (Stichtag jeweils 31.12. des Jahres)

Mit mittlerweile über 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört die Stadtverwaltung zu den größten Arbeitgebern in der Region. Trotz vielfältiger Aufgabenbereiche ist der Anteil an ausländischen Beschäftigten weiterhin gering. Er ist zwar in den vergangenen Jahren etwas gestiegen, liegt aber mit ca. 4% noch weit unter dem Ausländeranteil in der Regensburger Bevölkerung von knapp 18%.

Als großer Arbeitgeberin kommt der Stadtverwaltung eine besondere Rolle als Vorbild und Vorreiterin zu. Um dieser Vorbildfunktion (und dem erklärten Selbstverständnis) gerecht zu werden, soll die **interkulturelle Orientierung und Öffnung als Querschnittsthema** verankert werden. Dies nicht nur ein Thema für einzelne Dienststellen mit Berührungspunkten im Arbeitsalltag, sondern für alle gleichermaßen. Nur wenn die gesamte Verwaltung „mitgenommen“ wird, fühlt sie sich auch zuständig und kann Verantwortung übernehmen. Auch strukturelle Diskriminierung kann nur bekämpft werden, wenn dies als gemeinsame Aufgabe verstanden wird.

Mitarbeiter/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit: Entwicklung von 2012 bis 2021										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tarifbeschäftigte	45	54	50	56	73	96	103	128	155	171
Beamtinnen/Beamte	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Gesamt	46	55	51	57	74	97	104	129	157	173
Anteil am Gesamtpersonal	1,5%	1,7%	1,5%	1,7%	2,1%	2,6%	2,7%	3,2%	3,8%	4,1%

Quelle: Personal- und Organisationsbericht der Stadt Regensburg; Stichtag: 01.06. des Jahres; Gesamtpersonal inklusive Auszubildende usw.

Auch die **Personalakquise und – Entwicklung** sollte diverser und vielfältiger ausgerichtet werden. Einerseits sollten Menschen mit Migrationshintergrund gezielter angesprochen werden und in den Stellenausschreibungen interkulturelle Kompetenz und Migrationserfahrung als Ressource gewürdigt werden. Andererseits ist es ebenso wichtig, die vorhandenen Mitarbeitenden fortwährend zu sensibilisieren und fortzubilden. Langfristiges Ziel muss es sein, dass auch die Stadtverwaltung die Bevölkerung in all ihrer Vielfalt und Diversität widerspiegelt.

Insbesondere in der Gestaltung der **Kommunikation** der Stadt nach außen liegt großes Potenzial. In den bisherigen Handlungsfeldern ist schon angeklungen, dass die Verwaltung sich stärker als Dienstleisterin aufstellen sollte und folglich stärker auf die Bedürfnisse der Nutzenden von Verwaltungsleistungen eingehen muss.

Ein wichtiger Schritt dabei ist, die eigene Kommunikation insgesamt verständlicher zu gestalten. Eine **vereinfachte Sprache und Informationsangebote in mehreren Sprachen** tragen dazu bei, eine breitere Zielgruppe anzusprechen und zu erreichen. Moderne Informationstechnik bietet z. B. durch automatisierte Übersetzungen oder Vorlesefunktionen neue Möglichkeiten, insbesondere die digitale Kommunikation schwellenarm aufzubereiten.

Maßnahmen im Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung

5.01 Willkommenskonzept für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Stadt entwickelt ein Willkommenskonzept für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bestehend aus z. B.

- einem Willkommenspaket für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wichtigen Informationen zum Arbeitsstart,

- nach Bedarf mehrsprachigen/vereinfachten Informationen zur Einführung,
 - Thematisierung latenter, ggf. nicht offensichtlicher Regeln und Arbeitsweisen,
 - einem Mentoring-System.

Die Stadt integriert Grundsätze der interkulturellen Orientierung und Öffnung in die Einarbeitung, auch für Führungskräfte.

Priorität: Hoch	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Personal- und Verwaltungsreferat
---------------------------	-----------------------------------	---

5.02 Deutsch-Sprachkurse für städtische Beschäftigte im Rahmen der Arbeitszeit

Die Stadt ermöglicht als Arbeitgeberin den Erwerb benötigter Deutschkenntnisse auch nach Arbeitsantritt. Dafür gewinnt sie neben der städtischen VHS ggf. auch weitere Partner/Referenten.

Priorität: Hoch	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Organisation und Personalentwicklung
---------------------------	-----------------------------------	---

5.03 Amt für Integration und Migration informiert mehrsprachig und niederschwellig

Das Amt für Integration und Migration stellt eine amtsinterne Arbeitsgruppe zum Thema "Mehrsprachige/niederschwellige Informationsvermittlung" zusammen. Diese erarbeitet unter Einbindung des Integrationsbeirates ein Konzept, um Sprachbarrieren in der Kommunikation mit geflüchteten und migrierten Menschen mit geringen Deutschkenntnissen entgegenzuwirken.

Priorität: Hoch	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Integration und Migration
---------------------------	-----------------------------------	--

5.04 Projektsteuerung für interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung

Die Stadt etabliert eine übergreifende, langfristige Steuerung des Öffnungsprozesses. Interkulturelle Orientierung und Öffnung (oder auch weitergehend: Diversity) wird als Querschnittsaufgabe für die gesamte Verwaltung formuliert.

Dafür benötigte Ressourcen werden bereitgestellt, auch entsprechende Fördermöglichkeiten geprüft. Der Prozess der Interkulturellen Orientierung u. Öffnung wird regelmäßig dokumentiert und evaluiert. Die Hinzuziehung einer externen Begleitung des Prozesses in sinnvollem Umfang wird angestrebt.

Priorität: Hoch	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Integration und Migration
---------------------------	-----------------------------------	--

5.05 Verständlichkeit der städtischen Kommunikation prüfen und erhöhen

Die Stadt überprüft ihre aktuelle Kommunikation (sowohl Website als auch andere Publikationen) auf Verständlichkeit. Dazu werden nach Möglichkeit bestehende Analyse-Werkzeuge genutzt, um schwierige oder unverständliche Passagen zu identifizieren und anschließend zu überarbeiten. Der verstärkte Einsatz von Piktogrammen wird geprüft. Die Einsetzung eines dazugehörigen Fachbeirats, bestehend u. a. aus Mitgliedern des Integrations- und Inklusionsbeirates ist angedacht. Entsprechende Schulungen für städtische Beschäftigte werden konzipiert. Eine Hinzuziehung des Büros für Leichte Sprache wird geprüft.

Priorität:

Hoch

Zeitraum:

Langfristig

Zuständig:

Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

5.06 Beitritt zur "Charta der Vielfalt"

Die Stadt Regensburg unterzeichnet die "Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt"¹² und arbeitet zügig an der Umsetzung der damit verbundenen Selbstverpflichtung. Die Stadt profitiert in diesem Zuge von überregionaler Vernetzung, Know-How der anderen beteiligten Organisationen sowie Materialien, Fortbildungen und Vernetzungsangeboten des Trägervereins.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Kurzfristig

Zuständig:

Büro für Chancengleichheit

5.07 Kommunales Integrationsmonitoring verstetigen und weiterentwickeln

Das städtische Integrationsmonitoring wird verstetigt, eine Fortschreibung alle drei Jahre (letzter Bericht stammt von 2019) wird angestrebt. Die statistischen Indikatoren werden regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst; das regelmäßige Integrationsmonitoring der Länder dient dabei als Orientierung, um überregionale Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Von zentraler Wichtigkeit sind aktuelle Bevölkerungsdaten nach Migrationshintergrund, die auch Informationen zu Eingebürgerten, Aussiedlerinnen und Aussiedlern sowie Menschen der zweiten Generation umfassen.

Die bestehenden Indikatoren werden um Daten zur interkulturellen Orientierung und Öffnung erweitert. Dazu strebt die Stadt als Arbeitgeberin die Erhebung von Informationen zum Migrationshintergrund bzw. der Zuwanderungsgeschichte sowie Sprachkenntnissen ihrer Beschäftigten nach Hierarchieebenen und Dienststellen an, beispielsweise im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung auf freiwilliger Basis. Zusätzlich soll eine Datenbasis zur Inanspruchnahme von Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen geschaffen werden.

Priorität:

Mittel

Zeitraum:

Kurzfristig

Zuständig:

Amt für Integration und Migration
(mit Amt für Stadtentwicklung)

¹² <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/>
Integrationskonzept der Stadt Regensburg (IKR)

5.08 Internationalisierung und Mehrsprachigkeit der städtischen Online-Kommunikation

Der städtische Online-Auftritt wird zunehmend mehrsprachig gestaltet. Hierbei wird eine Priorisierung vorgenommen, welche Inhalte vorrangig und in welche Sprachen übersetzt werden sollten (z. B. grundsätzliche, sich selten ändernde Informationen zu den Dienststellen; Spezifische Informationen rund um Migration, Integration und Internationalisierung).

Projekte und Themen von herausragender Bedeutung werden grundsätzlich zumindest auch auf Englisch vorgestellt, was dann ggf. die kundenseitige Weiterübersetzung in andere Sprachen erleichtert.

Ergänzend oder alternativ wäre eine automatisierte Übersetzungsfunktion über Tools wie DeepL zu prüfen, unter Umständen auch für andere digitale Kommunikationswege der Stadt.

Eine Information über in den Dienststellen gesprochenen Sprachen auf der städtischen Website wird geprüft ("Wir sprechen Englisch, Russisch, Albanisch...").

Priorität:	Zeitraum:	Zuständig:
Mittel	Kurzfristig	Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

5.09 Integreat ausbauen und stärker bewerben

Die etablierte Regensburg App Integreat wird inhaltlich und hinsichtlich der Mehrsprachigkeit bedarfsgerecht erweitert und aktiver beworben, um die Reichweite zu erhöhen. Der Integrationsbeirat sowie weitere einschlägige Fachstellen und Organisationen werden dabei mit eingebunden.

Priorität:	Zeitraum:	Zuständig:
Mittel	Kurzfristig	Amt für Integration und Migration

5.10 Umgang mit ausländischen Qualifikationen

Die Stadt nutzt mögliche Spielräume und verdeutlicht Optionen zur Nachholung bzw. nachgeordneten Anerkennung ausländischer Qualifikationen, auch gegenüber bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Möglichkeiten werden in den städtischen Stellenausschreibungen thematisiert.

Priorität:	Zeitraum:	Zuständig:
Mittel	Mittelfristig	Personalamt

5.11 Fortbildungskonzept zur interkulturellen Orientierung und Öffnung

Die Stadt Regensburg als Arbeitgeberin entwickelt ein Fortbildungskonzept zur interkulturellen Orientierung und Öffnung bzw. erweitert ihr bestehendes Konzept entsprechend. Dieses soll u. a. beinhalten:

- Interkulturelle Orientierung und Öffnung wird als Maßnahme der ständigen Personalentwicklung der Stadt verankert und im jährlichen Personalbericht an prominenter Stelle dokumentiert

- Fortlaufende Sensibilisierung der Beschäftigten, insbesondere auch der Personalverantwortlichen und Entscheiderinnen und Entscheidern, zu Themen wie struktureller Diskriminierung, Rassismus-Sensibilisierung, Intersektionalität, "unconscious biases" u. ä. mit spezifischen Fortbildungen
- Schulungen in interkultureller Kompetenz und Kommunikation für alle Mitarbeitenden mit Parteiverkehr
- breit gefächerte, ämterübergreifende Fortbildungen zum Thema Interkulturelles Miteinander und verständliche/leichte Sprache

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Organisation und Personalentwicklung
-----------------------------	-----------------------------------	---

5.12 Digitale Formulare und Online-Antragstellung

Zug um Zug werden alle städtischen Formulare komplett online ohne Medienbruch bereitgestellt, sodass diese direkt digital ausgefüllt, signiert und eingereicht werden können. Zumindest in besonders relevanten Bereichen sollen diese digitalen Formulare entweder mehrsprachig zur Verfügung stehen oder zumindest mehrsprachige Ausfüllhilfen beinhalten. Die zusätzlich angebotenen Sprachversionen richten sich nach den lokal meistgesprochenen Sprachen.

Entsprechende IT-Maßnahmen werden verwaltungsintern auf den üblichen Wegen von den Dienststellen beantragt und, vorbehaltlich verfügbarer Ressourcen, umgesetzt.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Informations- und Kommunikationstechnik
-----------------------------	-----------------------------------	--

5.13 Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in der Belegschaft

Die Stadt strebt eine deutliche Erhöhung der Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in der städtischen Belegschaft an und wird dies in der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts berücksichtigen.

Entsprechende Zielwerte und eine Überprüfung derselben bedürfen einer noch zu entwickelnden Datenbasis zum Migrationshintergrund der städtischen Beschäftigten im Rahmen des Integrationsmonitorings (vgl. Maßnahme 5.07).

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Organisation und Personalentwicklung
-----------------------------	-----------------------------------	---

5.14 Städtische Stellenausschreibungen

Die Stadt etabliert ein Bekenntnis sowohl zum allgemeinen Leitbild der Stadt Regensburg als auch zum Leitbild des Integrationskonzepts als Bestandteil der Personalausreibungen.

Die Stadt prüft die Erweiterung der bestehenden „Vielfaltsformel“ in ihren Stellenausschreibungen ("Schwerbehinderte werden bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Stadt

Regensburg fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiter/-innen (m/w/d) und bittet ausdrücklich alle Geschlechter um ihre Bewerbung.") um weitere Diversitätsmerkmale und drückt damit ihren Willen zu mehr Diversität innerhalb ihres Personals aus.

Die Stadt erkennt Mehrsprachigkeit als Ressource an und berücksichtigt diese in geeigneten Stellenausschreibungen als wünschenswerte Qualifikation. Die Stadt thematisiert in ihren Bewerberinformationen explizit das benötigte Sprachniveau (gem. europäischem Referenzrahmen) und sorgt dadurch für Orientierung bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit nichtdeutscher Muttersprache.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Personalamt
-----------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

5.15 Infotage der Stadt als Arbeitgeberin

Die Stadt etabliert mittelfristig mindestens einen jährlichen "Tag der offenen Tür" als Arbeitgeberin, an dem Interessierte verschiedene Arbeitsbereiche kennenlernen können. Als Zielgruppe werden explizit auch Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund angesprochen.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Personalamt
-----------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

5.16 Verständliche, einfache Sprache bei stadtinternen Regelwerken

Die Stadt wirkt darauf hin, Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen sprachlich zu vereinfachen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf denjenigen mit unmittelbarem Personalbezug.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Organisation und Personalentwicklung
-----------------------------	-----------------------------------	---

5.17 Interkulturelle Aspekte in Mitarbeitergesprächen

Das Leitbild des Integrationskonzepts sowie Grundsätze der Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Verwaltung werden in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen thematisiert, die Vorgaben dazu entsprechend aktualisiert.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Organisation und Personalentwicklung
-----------------------------	-----------------------------------	---

5.18 Informationskanäle diversifizieren

Die Stadt erarbeitet Wege, wie bestehende Informationsangebote über bereits vorhandene oder zu entwickelnde Kommunikationskanäle die Bürgerinnen und Bürger mit Migrationsgeschichte besser erreichen können. Auf Kultursensibilität und Mehrsprachigkeit wird geachtet. Dazu greift sie auf die Expertise des Integrationsbeirates zurück. Maßnahmen könnten einerseits eine verstärkte Nutzung digitaler Wege sein, aber auch die Nutzung klassischer Medien über neue Transportwege, z. B. "Schwarze

Bretter" in Quartierszentren oder Aushänge/Flyer in Dienststellen mit vielen migrantischen Besuchern (Amt für Integration und Migration, Stadteilprojekte, Familienstützpunkte, VHS...).

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Amt für Integration und Migration (mit Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
-----------------------------	-----------------------------------	--

5.19 Diversität in der Öffentlichkeitsarbeit als Arbeitgeberin

Die Stadt macht in ihrer Öffentlichkeitsarbeit als Arbeitgeberin diverses Personal und Arbeitsumfeld verstärkt sichtbar.

Priorität: Mittel	Zeitraum: Mittelfristig	Zuständig: Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
-----------------------------	-----------------------------------	--

5.20 Internationalisierung der Behördenbeschilderung

Die Beschilderung der städtischen Dienststellen wird Zug um Zug um englische Übersetzungen erweitert. Priorisierung dabei nach Relevanz (Besucherfrequenz, Internationalität, migrantische Klientinnen und Klienten). Das Amt für Integration und Migration hat dabei oberste Priorität. Hier werden auch weitere Beschilderungen und Informationstafeln in ggf. weitere relevante Sprachen übersetzt, da hier die Besucherinnen und Besucher besonders häufig noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Ziel ist neben der einfacheren Orientierung für Bürgerinnen und Bürger auch eine Entlastung des städtischen Personals durch Wegfall regelmäßiger Nachfragen von "Suchenden".

Priorität: Niedrig	Zeitraum: Langfristig	Zuständig: Amt für Gebäudeservice
------------------------------	---------------------------------	---

5.21 Einführung eines Traineeprogramms

Die Stadt etabliert im Rahmen ihres Personalentwicklungskonzepts ein Traineeprogramm zur Personalakquise im akademischen Bereich. In der Traineeprogramm-Laufzeit könnte eine Anerkennung von Abschlüssen erfolgen, sowie ggf. das Erreichen bestimmter benötigter Sprachniveaus durch flankierende Sprachkurseangebote.

Priorität: Niedrig	Zeitraum: Langfristig	Zuständig: Amt für Organisation und Personalentwicklung
------------------------------	---------------------------------	---

Amt für Integration und Migration
Maximilianstraße 26 | 93047 Regensburg
Telefon: (0941) 507-1772 | Telefax: (0941) 507-1779
E-Mail: aim@regensburg.de
Internet: www.regensburg.de/leben/zuwanderung-u-integration