



Integrationskonzept der Stadt Regensburg

Anlage:
Dokumentation des Prozesses für die partizipative
Erstellung des Integrationskonzeptes (IKR)

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

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

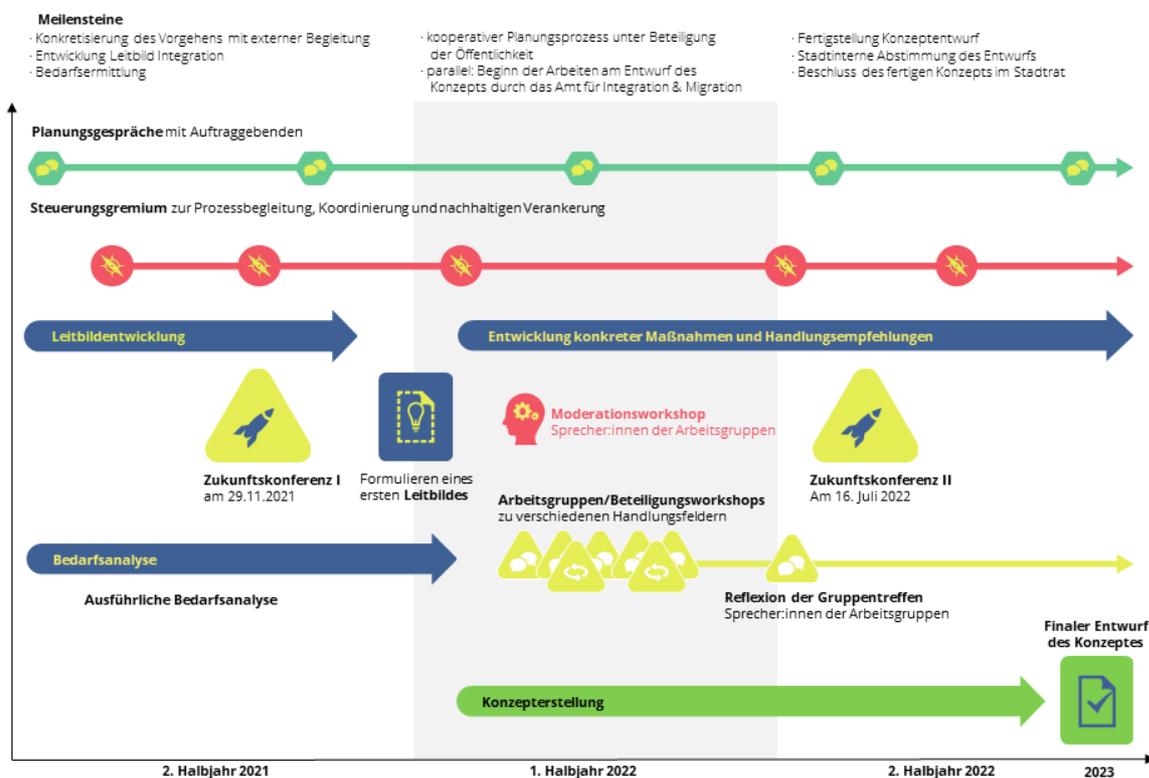
Nachdruck oder Weiterverbreitung komplett oder in Auszügen ist nur unverändert mit Quellenangabe zulässig. Bei Nachdruck oder Weiterverbreitung von Daten Dritter sind deren Copyrightregelungen zu beachten.

Integrationskonzept der Stadt Regensburg

Dokumentation des Prozesses für die partizipative Erstellung des Integrationskonzeptes (IKR) mit den Mitarbeitenden der Verwaltung und der Zivilgesellschaft

Nachfolgend sind die Dokumentationen der partizipativen Formate im Rahmen der Erstellung des Integrationskonzeptes (IKR) dargestellt. Dafür wurden die jeweiligen Protokolle der Veranstaltungen so gekürzt, dass in datenschutzrechtlicher Hinsicht keine persönlichen Daten veröffentlicht werden und allenfalls erläuternde Passagen entnommen wurden – eine inhaltliche Reduktion und eine nachträgliche Redaktion erfolgten ausdrücklich nicht. Die dargestellten Inhalte dokumentieren demnach den jeweiligen Arbeitsstand im Rahmen des Prozesses.

Anmerkung: Ergänzend sei an dieser Stelle erläutert, dass sich die Stadt Regensburg die dargestellten Inhalte nicht zu eigen macht, sondern diese als Grundlage für die Erarbeitung des Integrationskonzeptes dienen.



Inhaltsverzeichnis

Interviews.....	3
Handlungsfeld Arbeit	3
Handlungsfeld Bildung	8
Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung	15
Handlungsfeld Gesellschaftliche Partizipation	20
Handlungsfeld Soziales und Wohnen	24
Zukunftskonferenz I.....	31
AG-Phase.....	38
Gemeinsamer Starttermin	38
AG Arbeit	41
AG Bildung	49
AG Interkulturelle Öffnung	57
AG Gesellschaftliche Partizipation	64
AG Soziales, Gesundheit und Wohnen	71
Zukunftskonferenz II.....	77
Weiterentwicklung der Maßnahmen	94
Handlungsfeld Arbeit	94
Handlungsfeld Bildung	99
Handlungsfeld Gesellschaftliche Partizipation	107
Handlungsfeld Soziales, Gesundheit und Wohnen	116
Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	122

Interviews

Nachfolgend sind die Ergebnisse der Interviews – sortiert nach den zu diesem Zeitpunkt des Prozesses ermittelten Handlungsfeldern – dargestellt, die in der Zeit vom 04. bis zum 14. Oktober 2021 mit Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Regensburg digital stattfanden. Die Teilnehmenden wurden u.a. mit Stärken, Entwicklungspotenzialen und „Stolpersteinen“ konfrontiert, die das Institut für soziale Innovation im Vorfeld auf Basis der bestehenden Integrationsangebote und -Maßnahmen sowie des städtischen Integrationsmonitorings formuliert hatte.

Handlungsfeld Arbeit

Integration in einem Satz

Was bedeutet Integration für Sie und welche Haltung geht für Sie damit einher?

- Jeder in unserem Land hat ein **Recht auf Integration** und soll somit die Möglichkeit bekommen, **am öffentlichen Leben teilzunehmen**.
- Offene Haltung in einladender Art und Weise neuen Menschen gegenüber.
- Wechselseitiger Prozess, d.h. **vom anderen lernen** und **wertschätzend** miteinander umgehen.
- Offen und **auf Augenhöhe**, Debatten leben und einander, **zuhören**.
- **Eingliederung in die Gesellschaft**.
- Alle fühlen sich in Deutschland wohl.
- **Chancen schaffen** unabhängig von der Herkunft.

Stärken in Bezug auf das Handlungsfeld

Stimmen Sie mit den genannten Stärken überein oder gibt es weitere Stärken, die nicht benannt wurden?

Kultur des „Willkommen heißen“ vorhanden

- Neue **Menschen** werden herzlich **willkommen geheißen** und es wird Sorge dafür getragen, dass sie sich wohlfühlen.
- Menschen mit Migrationsgeschichte wird im **Ausländeramt** offen und **freundlich gegenübergetreten**, v.a. da es „der erste Schreibtisch ist, den Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland antreffen“.
- **Bewusstsein** der Bürger*innen und Verwaltung, dass wir eine **migrantisch geprägte Gesellschaft** sind, **lösungsorientierter Umgang**.

Angebotsvielfalt

- Es gibt **viele Angebote** für (junge) geflüchtete Menschen.

- Kompetenzagentur (existiert seit über 18 Jahren) „**Jugend stärken**“ arbeitet daran: Aufdecken von Förderlücken, wo können junge Menschen **ins Leistungssystem integriert** werden und wie werden sie **bedarfsgerecht weiterentwickelt**.
- Seit 2019 **Intensivierung** mit den Bildungsträgern (**Berufsschulen**) – Schulabschlüsse können nachgeholt werden.

Gute Vernetzung

- Vor Corona gab es einen Fachkräftemangel und seit Corona ist die Situation entspannter (Thema **Wirtschaftsförderung**).
- Existierendes **gutes Netzwerk für Firmen**, die **neue Arbeitnehmer** brauchen.
- Basis (Fachkräfte) ist gut vernetzt – seit großer Flüchtlingswelle 2014 wurde ein großes Netzwerk aufgebaut (z.B. **Kompetenzcenter, Jugendwerkstatt**, etc.).
- **Anerkennungsberatung**, Arbeit für Jugendhilfe, Jugendmigrationsdienst, Agentur für Arbeit – laufen Hand in Hand und tauschen sich eng aus.
- Innerhalb der Verwaltung gut vernetzt, kurze Wege.

Entwicklungspotenziale und Stolpersteine in Bezug auf das Thema

Stimmen Sie auch hier mit den genannten Entwicklungspotenzialen überein oder gibt es weitere Inhalte, die nicht benannt wurden?

Vorbehalte

- **Vorbehalte neuen Arbeitnehmern gegenüber** sind häufig zu groß (**beginnt beim Namen** des Bewerbers, Menschen mit Migrationsgeschichte passen oft nicht in mentales Raster der Arbeitgeber).
- **Kluft zwischen Erwartung und Normalität** zu groß (bspw. Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte in hiesige Berufe).

Auswahltests

- **Einstellungs- und Auswahltests** zu sehr **Richtung deutscher Allgemeinbildung, Politik, Geografie, etc. ausgerichtet**.
- **Die Hürde** ist momentan **zu groß** und die Fragen der Auswahltests sind z.T. nicht gerechtfertigt.
- Bspw. hat ein 16-jähriger Mensch mit Migrationsgeschichte nur bedingt Wissen über bayrische Flüsse, etc.

Bürokratische Hürden

- Menschen mit Migrationsgeschichte kennen aus ihren Heimatländern anderen Umgang mit Behörden.

- Menschen, die Deutsch lernen, bekommt man z.T. als Volkshochschule schwer in andere Bereiche der beruflichen Bildung.
- Was kann **statistisch erfasst** werden und **wie sinnvoll** dies?

Übereinstimmung der Zielsetzung und den angedachten Maßnahmen

Was bräuchte es aus Ihrer Sicht für eine gelungene Umsetzung?

Wahrnehmung von Bedürfnissen

- Bedürfnisse von Menschen mit Migrationsgeschichte wahrnehmen und **Wegweiser sein**.
- Menschen dort abholen, wo sie stehen und dort hinbringen, wo sie sich integrieren und **auf eigenen Beinen stehen** können.
- Menschen müssen auch **wollen**.

Integration

- Menschen mit Migrationsgeschichte weniger hervorheben, sondern **mehr integrieren** (in Arbeit und Gesellschaft).
- **Kinderbetreuung stärken**, damit **Frauen wieder in Berufe** einsteigen können.
- Aufklärungsarbeit und **Integrationsarbeit** der **Ausländerbehörde**.
- **Monitoring** etablieren, um zu sehen, wo Teilhabe verhindert wird.

Bildung

- Menschen fördern und fordern.
- **Berufsbezogene Deutschkurse**.
- **Schulbildung** ermöglichen.
- **Stärkere Positionierung** der **Volkshochschule**, sodass Deutsch lernen und Arbeit aufnehmen mehr ineinander übergeht.

Abbau bürokratischer Hürden

- **Bürokratische Hürden abbauen**.
- **Neue** Arten von **Auswahltests** entwickeln.
- **Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland** wieder **in die Berufe bringen, die sie in Heimatland ausgeführt haben** – Hürden diesbzgl. abbauen – **Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse**

Bewusstsein schaffen & sensibilisieren

- **Gerechtere Entlohnung** von Menschen in Hilfsarbeitssektoren ermöglichen.
- **Bewusstsein in leitenden Positionen** schaffen, dass sich viele **Vorbehalte** zeigen, sodass diese Stück für Stück **weichen dürfen**; was helfen kann:

- **Positiv besetzte Erfahrungen** machen, damit sich **Grenzen** in Köpfen **abbauen**.
- Blickwinkel verändern: **Warum kommen Menschen** zu uns? **Warum** findet **Flucht** statt?
- Sich vorstellen, wie es ist, wenn ich selbst im Ausland bin. **Wie möchte ich** dann **aufgenommen werden**, wenn ich selbst ein Mensch mit Migrationsgeschichte bin?
- Mit den einzelnen Unternehmen reden, sie dafür **sensibilisieren** mehr **in die Neutralität zu kommen** (IHK hat bspw. auch einen Kontakt zur Integration und Vermittlung).
- Ein ausländischer Nachname bedeutet nicht, dass die Person nicht gut Deutsch spricht!
- **Ängste abbauen, Kommunikation/ Reden** – auf Unternehmen auch per Newsletter zugehen, um Betriebe zu ermutigen Menschen mit Migrationsgeschichte einzustellen.

Einbindung von Zielgruppen

- Jugendliche
- Frauen
- Bulgarien, Rumänien, Albanien (Jugendarbeitslosigkeit von über 50%), Roma (existierende Beratungsstelle HAJDE, es braucht jedoch mehr Unterstützung, sehr viele Vorbehalte in Köpfen).
 - Ausländerrechtlich fallen EU-Bürger*innen durch jegliche Raster, da keine verpflichtenden Maßnahmen existieren.
- Geflüchtete

Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte

Warum gibt es aus Ihrer Sicht so wenig Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte in ihrer Abteilung?

- Die Hürden sind zu groß (siehe vorherige Kommentare: Thema Neutralität, **bürokratische Hürden**, etc.).

Vision

Wenn Sie eine Vision bzw. ein Idealbild des Arbeitsmarktes in Regensburg (aus Sicht der migrantischen Community) zeichnen könnten, wie sähe es aus?

Integration & Toleranz

- Integration ist selbstverständlich und muss nicht diskutiert werden.
- Ein **tolerantes Miteinander** von allen Kulturen – voneinander lernen können und die **Chance** sehen, die **Flüchtlingswellen** mit sich bringen.

- Sprache, Aussehen und Name sind keine Hindernisse mehr, mehr Chancen geben, Empathie und **Offenheit bei den Zuständigen**.
- Mehr **Integration der Frauen**, um sie in Maßnahmen zu bringen, **Zugang ggf. schaffen über Männer**, da Frauen dies oft nicht dürfen.
- Das **Wording** hat sich geändert: wir reden von Regensburgern und nicht mehr von Menschen mit Migrationsgeschichte.

Öffnung

- Öffnung der Menschen, sich auf Ausbildungen einzulassen.
- **Kompetenzen nutzen**, damit alle da sein dürfen, wo sie sein könnten.
- **Mitbestimmung** zulassen.
- Aber auch Unterstützung für Personen, die die Arbeit machen und **Supervision** benötigen.
- Betreuungsschlüssel überdenken

Berufswelt erweitern

- Menschen mit Migrationsgeschichte haben die **Möglichkeit**, mit ihren neuen Berufen in Deutschland auch ihre **Familien** hier (und ggf. im Ausland) **zu ernähren**.
- **Angebot und Nachfrage zusammenbringen** (denn Betriebe brauchen neue Arbeitnehmer!)
- Integration ist geglückt, wenn man sich auf dem **Arbeitsmarkt willkommen fühlt** und die **Menschen selbstständig leben können** und auch wissen, wo sie sich Hilfe holen können, wenn sie diese brauchen.
- Deutschland hat erkannt, dass wir Zuwanderung brauchen!

Handlungsfeld Bildung

Integration in einem Satz

Welche Haltung geht für Sie damit einher?

- Das Ziel von Integration ist es, **Dazugehörigkeit** zu schaffen, unabhängig vom Ort, an dem jemand aufgewachsen ist. Integration bedeutet Hilfestellung auf dem Weg dorthin zu leisten, z.B. beim Spracherwerb gemäß dem Motto: **Die Leute dort abholen, wo Sie stehen**, und in kleinen Schritten fördern, dass dann das Ziel erreicht werden kann.
- Menschen mit Migrationshintergrund sollten ohne Barrieren auf Bildung zugreifen können. Das **Bildungssystem sollte bedarfsgerecht und mehrsprachig** sein. Bildung bedeutet auch, Integration **langfristig** zu sehen, **Geduld** mitzubringen und warten zu können.
- Bildhaft gesprochen ist Integration ein Kreis mit allen vielfältigen Menschen dort drin, die gemeinsam agieren und etwas unternehmen. **Die Integration sollte natürlich passieren.**
- Integration bedeutet **gesellschaftliche Teilhabe und Teilnahme** in jeglicher Sicht möglich zu machen.
- Integration ist oft verknüpft mit dem Migrationsgedanken, somit ist der Begriff der Inklusion passender, um alle Individuen einzubeziehen. Integration ist **keine Einbahnstraße** und die Gesellschaft sollte integrationsbereit sein. Integration ist mit **Offenheit und Akzeptanz** gekoppelt und lädt zur **aktiven Mitgestaltung** ein.
- Integration heißt **kulturelle Teilhabe möglich zu machen**, alle einzubinden und **Möglichkeiten** für alle zu schaffen, **unabhängig von ihrem Niveau** (sprachlich, finanziell, sozial).
- **Integration und Inklusion ist als Prozess** zu verstehen, der niemals abgeschlossen sein wird. Zugewanderte Menschen müssen sich nicht nur integrieren, sondern die aufnehmende Gesellschaft muss das auch Gelingen lassen.
- Integration ist der **Prozess des Zusammenfügens** und vermittelt das Gefühl „Ich darf mitmachen“.
- Integration heißt, alle **Kinder zusammenzuführen**. Kinder kommen egal welcher Herkunft mit dazu, sind Teil der Gruppe und können mitmachen. Gleichzeitig müssen wir den Kindern **offen, interessiert und aufgeschlossen** gegenüberstehen und uns selbst informieren, wenn Wissen fehlt.
- Integration ist ein **ergebnisoffener Prozess**. Es wird ein **gemeinsames Wir-Gefühl** geschaffen und auf Augenhöhe in einem offenen, nicht vorher definierten, Rahmen kommuniziert

Stärken in Bezug auf das Handlungsfeld

Stimmen Sie mit den genannten Stärken überein oder gibt es weitere Stärken, die nicht benannt wurden?

Allgemein

- Regensburg hat eine **engagierte Stadtgesellschaft** und es gibt viele **großartige Kooperationen**.
- Die **städtischen Mitarbeiter*innen** sind **motiviert und engagiert** und die **Koordinierungsstelle** ist eine Stärke der Stadt.
- Bildung stellt hier eine **Schlüsselrolle** dar.
- Besonders ist in Regensburg das **Netzwerk aus Ämtern und Schulen**, das haben nur wenige Städte.
- In unsere Einrichtungen kommt niemand, der sich nicht beteiligen will. Teilweise sind auch Geflüchtete dabei.
- **Bildung steht für mehr als die Qualifizierung für die Arbeitswelt**. Sie steht für die Integration in die Gesellschaft.
- Es gibt **selten bildungsunwillige Menschen**. Wenn, dann werden die falschen Signale gesendet, sodass sich die Zielgruppe nicht angesprochen fühlt.

Schulsystem

- Die **Flexibilität des Schulsystems** macht es möglich, dass zum späteren Zeitpunkt weitere Bildungsstufen erklommen werden können.
- Es gibt **Berufsintegrationsklassen** (BIK-Klassen), die unabhängig vom Asylstatus besucht werden dürfen.

Angebote

- Es werden kontinuierlich **Deutschkurse und Beratungen** angeboten.
- **Musische Früherziehung** wird von Grundschulalter an gestärkt. Kinder werden nahtlos integriert bis zum 10 Lebensjahr.
- **Die Musische Früherziehung** wird **kostenfrei** für Grundschüler*innen angeboten.
- **In Familienzentren und Stadtteilprojekten** werden **Begegnungsmöglichkeiten** geschaffen.
- Das Jugendamt und die Schulen haben **Zugriff auf Dolmetscher-Dienstleistungen**, was besonders am Anfang hilfreich ist.
- Es gibt das **Kinder- und Jugendamt**, das niedrigschwellig und unabhängig von Einkommen und Sprachbarrieren Angebote macht. Es wird versucht **die individuellen Ressourcen** der einzelnen Anwesenden zu **nutzen** und einzubringen.
- Die **Jahresgebühr** der Stadtbücherei ist **für Kinder und Jugendliche kostenlos** und für Erwachsene mit 17 Euro sehr gering. Unter den Angeboten der Bücherei fallen ebenfalls **Lernhilfen** und der **Raum für Begegnung**.

- Die Stadtbücherei bietet **Begegnungsorte und Bücher in unterschiedlichen Sprachen**.
- Im Bereich **Frühkindliche Bildung** ist das Angebot sehr gut ausgebaut. Sie ermöglicht den Eltern zu Partizipieren. Zudem ist die Sozialpädagogische Betreuung sehr gut.

Entwicklungspotenziale und Stolpersteine in Bezug auf das Thema

Stimmen Sie auch hier mit den genannten Entwicklungspotenzialen überein oder gibt es weitere Inhalte, die nicht benannt wurden?

Schulsystem

- Familien mit Migrationsgeschichte haben eine hohe Bereitschaft, dass Ihre Kinder im deutschen Bildungssystem erfolgreich sind. Sie werden aber **nicht richtig abgeholt und informiert**.
- Derzeit ist das **Bildungssystem auf die privilegierte Gesellschaft ausgelegt**. Da bräuchte es mehr Gerechtigkeit. Es braucht die Veränderung vom Bildungsbürgertum hinzu dem Fokus auf Mittelschule, Berufsschule und Co.
- Menschen mit Migrationsgeschichte werden anfangs per Sprachniveau in die **Berufsintegrationsklassen** aufgeteilt und verbleiben dort. Das müsste öfter geprüft und **flexibler aufgeteilt** werden, da die **Entwicklungen sehr heterogen** sind. Eventuell braucht es dort ein modulares System.
- Der **Lehrplan der Schulen sollte auf das Personal abgestimmt** werden, sodass passende Lehrkräfte angestellt werden können. Zudem sind viele Lehrkräfte auf Honorarbasis angestellt.
- Es bedarf mehr **Sozialpädagog*innen** und ggf. auch **Psycholog*innen** an den Schulen. Zudem wäre auch eine allgemeine **Fachberatung** (Supervision, Coaches, Reflexion, etc.) für die Fachkräfte hilfreich.

Angebote & Ausstattung

- Die **Dolmetscher-Dienstleistungen** sollten noch weiter **ausgebaut werden** und nicht nur auf ehrenamtliche Tätigkeiten beruhen, sondern **Hauptamt zulassen**. Es braucht dort eine systematische Verankerung.
- Aufgrund des **unklaren Aufenthaltsstatus** können einige Personen nicht an den für sie passenden Maßnahmen teilnehmen, dies erschwert die Integration ins Bildungssystem.
- Der **Bereich der Medien** sollte vergrößert werden, sodass es mehr Tablets, Bildschirme, Computer, etc. für die Teilnehmenden gibt. Zudem braucht es dringend flächendeckendes W-LAN (keine KiTa ist damit ausgestattet).

- Projekte sind teilweise nur **auf begrenzte Zeit gefördert** und **personengebunden**. Wenn die Person oder die Förderung wegfällt, macht es die Durchführung des Projektes herausfordernd.
- Es fehlt **Geld**, um die nötigen Räume mieten oder die Dozierenden entlohnen zu können.

Stadtverwaltung

- Es braucht eine **Sensibilisierung innerhalb der Verwaltung**. Menschen, die in Deutschland geboren wurden, und als Menschen mit Migrationshintergrund gelistet sind, haben andere Bedürfnisse als Zugewanderte.
- Es fehlen **übersetzte Dokumente** in den passenden Sprachen (teilweise sind diese nicht mal auf Englisch vorhanden).
- **Die Website der Stadtverwaltung ist nicht barrierefrei**. Die Sprache und der Inhalt sind zu kompliziert und nur auf Deutsch vorhanden.
- Viele Projekte sind **verwaltungstechnisch zu aufwendig**. Die Planung, Durchführung und Genehmigung nimmt teilweise mehr Zeit in Anspruch als die Maßnahme selbst.
- **Fördern** wird sprachlich eher mit Förderschule oder etwas Negativem verbunden. Da sollte mehr **Aufklärung** stattfinden.
- Das **Image der Stadtbücherei** muss in der Gesellschaft verändert werden, so dass deutlich ist, dass die Angebote für die breite Masse bereitstehen.
- Beim Thema **Mitbestimmung** ist es noch ein weiter Weg, um alle dort abzuholen, wo sie stehen.

Herausforderung der Erwachsenen

- Erwachsene sind schwerer zu erreichen, aufgrund von zeitlichen Ressourcen und die Erwerbstätigkeit. Oftmals ist das **Überleben im Fokus**, wenn die **Unterstützung nach dem Schulabschluss wegfällt**.
- Es fehlt eine **Übersicht an Angeboten** für Erwachsene, sowie **Begegnungsräume für Erwachsene**.
- Bei **Bewerbungen fallen** oftmals **Namen mit vermeintlich ausländischen Wurzeln** aus dem Prozess **raus**.
- Die deutschen Einheimischen bleiben gern für sich, was distanziert und gleichgültig wirkt.

Übereinstimmung der Zielsetzung und den angedachten Maßnahmen

Was bräuchte es aus Ihrer Sicht für eine gelungene Umsetzung?

Was braucht es aus Ihrer Sicht im nächsten Schritt, um diesen Zielen ein Stück näher zu kommen?

- Es braucht verbesserte **Kommunikationswege**.

- Es braucht Informationen über Kommunikationswege. Wie wird miteinander kommuniziert.
- Die Akteure untereinander, die mit dem Thema Integration arbeiten, sollten gut vernetzt sein.
- Es müssen mehr **Ressourcen an Zeit und Geld** geschaffen werden. Zudem sollte der **Betreuungsschlüssel** für z.B. Sozialpädagogen verbessert werden.
- Es sollten ebenfalls **Angebot für Menschen ohne festen Wohnsitz** geschaffen werden.
- Es sollte sich mit der Frage auseinandergesetzt werden, wie man **den öffentlichen Raum als Begegnungsort** und Raum **für Bildung** geschaffen werden kann. Es sollen mehr **öffentlich zugängliche Räume** geschaffen werden und mehr **Kinderbetreuung** in diesen Räumen vorhanden sein.
- **Bürokratische Hürden** sollten **abgebaut** werden und **Flexibilität geschaffen werden**.
- Die **diskriminierungsfreie Haltung** soll durch **Fort- und Weiterbildungen gestärkt werden**.

Schulsystem:

- Auch für die **Integrationsklassen** soll es **Sport- und Musikunterricht** geben.
- Es sollte mehr **Begegnungspunkte zwischen Integrationsklassen und den anderen Klassen** geben, um dort den Austausch zu fördern.

Gesellschaftliche Teilhabe stärken:

- Briefe der Behörden sollten verständlicher und **niederschwelliger** formuliert sein.
- Es sollte **Hilfe geben für offenen Fragen rund um das berufliche Leben**.
- Die Existenz sollte gesichert sein, um andere Angebote und Dinge wahrnehmen zu können.
- Die Behördengänge sollen **digitalisiert** werden.

Einbindung von Zielgruppen

- **Große Herausforderungen** wird bei der Zielgruppe **der Erwachsenen** gesehen, hier braucht die Ansprache einen gezielteren Blick.
- Für Kinder und Jugendliche wird in Regensburg schon viel umgesetzt.
- Die **Planung der Integrationsarbeit ist essenziell**, um alle Zielgruppen ansprechen zu können.

Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte

Warum gibt es aus Ihrer Sicht so wenig Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte in ihrer Abteilung?

- Im Bewerbungsprozess kommt es oftmals zu **Alltagsrassismus** und Bewerber*innen mit vermeidlich ausländischem Namen werden seltener eingeladen.
- **Stereotypen und Vorurteilen** sollte abgebaut werden.
- Die **Chancengerechtigkeit** ist nicht gegeben und Menschen mit Migrationsgeschichte werden benachteiligt.
- Ein **Schulabschluss und/ oder Hochschulstudium wird vorausgesetzt**. Das ist nicht immer gegeben bei den Bewerber*innen. Ebenso fehlen teilweise die nötigen **Sprachkenntnisse**.
- Die **Anerkennung ausländischer Qualifizierungen** ist teilweise schwierig. Hier bedarf es mehr Offenheit. Zudem sind die **Anerkennungsverfahren** meistens aufwendig, kostenintensiv und langwierig.
- Wenn der **Erstkontakt zur Verwaltung** schwierig war, sinkt bei den Bewerber*innen meistens die Motivation, weiter im Bewerbungsprozess zu bleiben.
- Einige potenzielle Bewerber*innen haben leider nicht den passenden **Aufenthaltstitel** und können sich daher nicht bewerben.
- Es gibt wenig Bewerber*innen mit Migrationsgeschichte.

Wie kann man dem begegnen?

- Es bedarf mehr Zeit für die Personalgespräche und z.B. eine **individuellere Leistungsabfrage**. Hierfür braucht es eine **Aufstockung des Personalamtes**, die Arbeitsbelastung ist dort hoch.
- Die **Angebote im Bereich Praktika, BFD, etc.** sollten erhöht werden.
- Die **formalen Kriterien sollten kritisch betrachtet werden**. Wo sind sie notwendig und wo können sie hinterfragt werden?

Vision

Wenn Sie eine Vision bzw. ein Idealbild des Arbeitsmarktes in Regensburg (aus Sicht der migrantischen Community) zeichnen könnten, wie sähe es aus?

- Das Schulsystem ist revolutioniert und es herrscht **Gerechtigkeit**.
- Es gibt eine **Schule/ Bildungsort für Geflüchtete und Menschen mit Migrationsgeschichte**, wo Deutsch gelernt werden kann, **unabhängig vom Aufenthaltstitel**, etc. (Beispiel: Schlauschule in München). Allen Interessierten soll die Möglichkeit geboten werden, an Kursen, etc. teilzunehmen.
- Regensburg **heißt jede*n willkommen** und alle fühlen sich wohl.
- Eine Bildungslandschaft, in der **Herkunft keine Rolle mehr spielt**. Die **Stärken** der einzelnen Personen werden **gestärkt und geschätzt**.

- Alle Menschen werden Brüder/ Schwestern und ein sanfter Flügelwald.
- Ich wünsche mir eine **diskriminierungsfreie, Rassismus freie, vielfältige und annehmende Stadtgesellschaft**, in sich alle wertgeschätzt und angenommen fühlen.
- Wir sehen in jedem Individuum die Stärken und **schaffen den Rahmen für Möglichkeiten**.
- Wir geben jedem die Möglichkeit, dass er/ sie sich holen kann, was er/ sie braucht.
- Ich würde mir einen **höheren finanziellen und personellen Schlüssel** wünschen und ein **Umdenken bei der Landes- und Bundesregierung**.
- **Bewerbungsverfahren** bei der Stadt Regensburg sind komplett **anonym** und somit frei von Diskriminierung.
- Integration wird als Chance gesehen. „**Wir sind eine Einwanderungsgesellschaft.**“
- Die **Willkommenskultur** soll auch in der Praxis existieren. Sozialarbeiter*innen/ Pädagog*innen sollen **mehr Zeit für die Menschen** haben und nicht nur für die Papiere.

Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung & Öffnung der Stadtverwaltung

Integration in einem Satz

Was bedeutet Integration für Sie und welche Haltung geht für Sie damit einher?

- Der übergreifende gelebte **Respekt über alle Regionen** und die damit verbundene **Achtsamkeit**.
- **Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit**.
- **Auflösung des Begriffs** Integration – eine Stadtgesellschaft, in der Jede*r seinen Platz hat.
- Voraussetzung für **stabile Stadtgesellschaft, Integration** von allen **Gruppen**.
- **Teil eines größeren Ganzen** sein, jeder gehört dazu. Vollständigkeit.
- **Gegenseitiges Verständnis** für die Lebenswirklichkeit des anderen.
- Respekt gegenüber allen, denn die **inneren Werte zählen**.

Stärken in Bezug auf das Handlungsfeld

Stimmen Sie mit den genannten Stärken überein oder gibt es weitere Stärken, die nicht benannt wurden?

Diversität bereichert

- **Gute Zusammenarbeit** mit Menschen mit Migrationsgeschichte im **Bereich Stadtreinigung** (Reinigungskräfte), es gibt viele Mitarbeiter aus min. 15 unterschiedlichen Herkunftsländern.
- Durch alltägliche Zusammenarbeit (bspw. bei der Müllabfuhr) lernt man andere Sprachen kennen, tauscht Speisen aus; dies führt zu einer **Bereicherung des eigenen Lebens**.
- **Erinnerungs- und Gedenkkultur** ist vorhanden und wird weiter bereichert.

Kultur des „Willkommen heißen“ vorhanden

- **Offene Grundhaltung** der Regensburger Bürger gegenüber neuen zugewanderten Menschen, da das gute **herzliche Miteinander im Mittelpunkt** steht.
- Es gibt viele **Mitarbeiter*innen** in der Verwaltung **mit multikulturellem Hintergrund**.

Angebotsvielfalt

- **Abteilung Willkommenskultur** wurde neu geschaffen. Dies ist sehr wertvoll und spiegelt den politischen Willen der Stadtverwaltung wider, sich entfalten zu wollen.
- **Anti-Diskriminierungsstelle** angesiedelt bei der Oberbürgermeisterin.
- **Bücher** werden den Kindern in Kindergärten **in verschiedenen Sprachen vorgelesen**.

Diversität in Unternehmen und Einrichtungen

- Es gibt immer mehr **Auszubildende mit Migrationshintergrund**.
- In einigen Kindergärten liegt der **Anteil nicht-deutschsprachiger Kinder bei über 90%**.
- In 12 von 15 städtischen Kindergärten gibt es eine halbe Stelle für eine Sprach-erzieherin aus dem Bundesprojekt „Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ und eine übergeordnete koordinierende Fachberatung für die Anleitung und Umsetzung neuer Sprachkonzepte. Die Kinder lernen alltagsintegriert und spielerisch die deutsche Sprache.
- in einer **Broschüre** wird in 15 Sprachen die Alltagswelt im Kindergarten für Kinder und Eltern erklärt und in der Broschüre „Mein Kind ist krank“ wird in 15 Sprachen erklärt was getan werden kann, wenn ein Kind erkrankt ist.

Entwicklungspotenziale und Stolpersteine in Bezug auf das Thema

Stimmen Sie auch hier mit den genannten Entwicklungspotenzialen überein oder gibt es weitere Inhalte, die nicht benannt wurden?

Vorbehalte

- Das Denken in Köpfen der Menschen darf sich ändern, alle **Menschen sind gleichwertig**.

Sprachliche Hürden

- **Deutsch als Amtssprache** ist eine sehr prägende Rahmenbedingung – dies ist in anderen Ländern und damit in anderen Verwaltungen internationaler. Häufig ist Englisch die Amtssprache.
- (Arbeits-) **Protokolle schreiben** als Hindernis, denn diese sind auf Deutsch vorgegeben.
- Angebot von **VHS-Deutschkursen** wird **zu gering wahrgenommen**.
- **Aktuell zusätzliche Herausforderung** für Flüchtlinge **Deutsch zu lernen**, da sie aufgrund der **Nase-Mund-Schutzmasken** die **Mundbewegungen** anderer

nicht sehen können. Dies ist v.a. auch eine große Herausforderung für Kinder in den Kindergärten.

- Große Herausforderungen in der **Bearbeitung von Anträgen**, die als zu kompliziert wahrgenommen werden

Notwendige Betreuung

- Dinge wie Essen, Kleidungsstil und **Umgangsformen**, die die Kinder in ihren Familien lernen, **differenzieren sich** von hiesigen Umgangsformen (bspw. Kinder schauen Erziehern nicht in die Augen).
- Arbeitgeber werden Verantwortung nur bedingt gerecht, hier fehlen noch Strukturen oder andere Themenfelder (z.B. **psychosoziale Beratung**: „Wie gehe ich mit Kollegen um, die ihre ergreifenden Lebens-/Flüchtlingsgeschichten teilen?“).

Übereinstimmung der Zielsetzung und den angedachten Maßnahmen

Was bräuchte es aus Ihrer Sicht für eine gelungene Umsetzung?

Eigenverantwortung

- **Eigenverantwortung** aller Beteiligten.
- Bewerber aus dem Ausland brauchen die nötige **Motivation**, den **Weg der Integration zu gehen**.
- **Bedürfnisabfrage bei Menschen mit Migrationsgeschichte selbst**: Was wird gebraucht? Wo sehen sie Stolpersteine?

Betreuung

- **Professionelle Betreuung** von Menschen mit ergreifenden Lebenssituationen. Ämter müssen sich dem stellen, weil **Arbeitsfelder** sonst nicht besetzt werden können (Müllabfuhr bspw. braucht Menschen mit Migrationsgeschichte für offene Stellen).
- **Vorbildfunktion** für einen **konfliktfreien Umgang** sein und dies teilen.
- **Zeit einplanen**, um unklare Punkte mit Kollegen durchzugehen, die noch Herausforderungen mit der deutschen Sprache haben.
- Zeit für **Elternarbeit in Kindergärten**– struktureller Ansatz, um auch psychosoziale Betreuung von Eltern anbieten zu können, da dies nicht komplett über Kindergärten laufen kann.

Umstrukturierung

- **Strukturelle Unterstützung**, Erstellung von neuen Planstellen, damit Situationen langfristig gehalten werden können.

- Auf Führungsebenen (z.B. Amtsleiter) **Arbeitnehmer*innen durchmischen** (bislang ist die Quote viel zu gering). Ggf. **Doppelspitzen**, ein Mitarbeiter mit und ein Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund, einführen (siehe Politik).
- Themen angehen, auch wenn diese Stolpersteine mit sich bringen (z.B. Anteil **Frauenquote erhöhen**).
- **Sichtbarkeit von Stellenausschreibungen** für Menschen mit Migrationsgeschichte **erhöhen** (nicht nur Homepage und Zeitung), d.h. den Ausschreibungsprozess weiter öffnen, damit sich der Einstellungskreis ebenfalls weiter öffnet.
- **Thesenpapiere verständlicher** für alle machen.
- Wie kann ich **verhindern**, dass sich die **Gesellschaft** immer mehr **splittet**?

Entwicklung

- Personalentwicklung / Teamentwicklung / Supervision.
- **Führungsebene** sollte **in Vorbildfunktion** sein, damit andere Arbeitnehmer*innen ihr Verhalten ggü. Menschen mit Migrationsgeschichte dementsprechend anpassen können.
- Erfahrungsschatz mit Chancen einfordern zusammenbringen: Wie kann der **demografische Wandel besser vorbereitet werden**?
- **Bedürfnisse** der **neuen Generationen** mit **einbeziehen**.
- Die **Stellenausschreibungen in mehreren Sprachen** formulieren.

Schulung

- Die **Eltern alphabetisieren**.
- Möglichkeit für **Deutschkurse sichtbar machen**.

Weiterentwicklung der Verwaltung

- **Englisch als Hauptsprache in der Verwaltung** einführen.
- **Lehren** der Vergangenheit mit in aktuellem Geschehen **integrieren**.
- **Oberbürgermeisterin zur Leistungsanerkennung** der Menschen mit Migrationsgeschichte **einbeziehen**.

Kulturen erlebbar machen

- Kulturen in der Praxis erleben (Zusammenarbeit mit anderen Ländern) und damit ein **Gespür für andere Nationalitäten** erhalten.
- Intensiveren Austausch durch **Patenschaften** ermöglichen.

Abschaffung

- **Alltagsmasken abschaffen**, damit Sprachentwicklung nicht rückläufig ist. Kinder lernen Sprache hauptsächlich durch Lippen lesen.

Einbindung von Zielgruppen

- **Eltern mit Migrationsgeschichte** mehr ins alltägliche Leben der Kinder **mit einbeziehen**, zur besseren **Vermischung der Kulturen**.
- **Menschen in Ruhestand**, die oftmals viel Wissen und Erfahrung haben, **als Paten** mit einbeziehen.

Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte

Warum gibt es aus Ihrer Sicht so wenig Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte in ihrer Abteilung?

- Die Hürden sind zu groß.
- Das Denken ist zu engstirnig.

Vision

Wenn Sie eine Vision bzw. ein Idealbild des Arbeitsmarktes in Regensburg (aus Sicht der migrantischen Community) zeichnen könnten, wie sähe es aus?

Vielfalt des Arbeitsmarktes

- **Interkulturelles Personal**.
- **Doppelspitze** mit Chancengleichheit, Vielfalt und Diversität.
- **Mehrwert** von Vielfalt erleben.

Öffnung für andere Kulturen

- Menschen haben sich für andere Kulturen geöffnet und schauen mehr **über den Tellerrand**.
- Ein Zusammensein mit und von allen. Interesse, anderen Bürgern aus dem Volk zu helfen.
- Mehr **Kommunikation in verschiedenen Sprachen**.
- Mehr **Wertschätzung** allen Kulturen und Arbeitsfeldern gegenüber, unabhängig davon, wie diese angesiedelt sind (ob hoheitliche Aufgabe oder nicht).

Angemessener Umgang mit der Realität

- **Akzeptanz der Realität** und entsprechende **Reaktion im Jetzt**.
- Blick in die **Zukunft realistisch anschauen** und dementsprechend vorbereiten.
- Grundsätzliches Miteinander mit **Feingefühl für den anderen** und mehr zuhören, anstatt selbst laut zu sein.

Handlungsfeld Gesellschaftliche Partizipation

Integration in einem Satz

Welche Haltung geht für Sie damit einher?

- Integration bedeutet, dass verschiedene Menschen zusammenkommen, **von- und miteinander lernen** und einen **gemeinsamen Mehrwert** schaffen.
- Integration passiert dann, wenn Menschen zu **Akteuren in Handlungsfeldern** werden und die Gesellschaft dies auch zulässt.
- Integration heißt, mit höchstmöglichstem Maß an **Mitgestaltungsrecht** zum Wohle der Gesellschaft agieren, ohne dabei die eigene **kulturelle Identität** aufgeben zu müssen.
- **Inklusion** geht mit der Integration einher. Inklusion bedeutet daher die Herstellung der **gleichen Teilhabe und Chancen** für alle Gruppen in der Gesellschaft.
- Integration heißt, allen Menschen gleiche Teilhabe, Partizipation und kulturelle Bildung zu ermöglichen.
- Integration ist der **Prozess des Zusammenwachsens**, in dem alle aufeinander zugehen und die Stadtgesellschaft der Stadt Regensburg von Morgen gestalten.
- Integration steht für die Begegnung verschiedener Kulturen auf **Augenhöhe** und die Gestaltung eines neuen gesellschaftlichen **Wir-Gefühls**.
- Integration bedeutet die Durchmischung der Bevölkerung. Sie steht für **Akzeptanz**. Der Begriff „Integration“ sollte langfristig obsolet werden.

Stärken in Bezug auf das Handlungsfeld

Stimmen Sie mit den genannten Stärken überein oder gibt es weitere Stärken, die nicht benannt wurden?

Stadt Regensburg

- Die Regensburger **Inklusionszirkel** sind gute Beispiele für gelungene gesellschaftliche Partizipation. Inklusion liegt hierbei nahe an der Integration.
- Der **Dolmetscher*innen-Pool der Stadt** funktioniert sehr gut. Zudem stellt der Pool eine große Bereicherung dar und schafft durch die Dolmetscher*innen auch Multiplikatoren.
- Der **Integrationsbeirat** funktioniert in der Stadt inzwischen sehr gut. Er ist sehr vielfältig aufgestellt, was die Herkunft angeht, und tritt meinungsstark auf.
- Die Einrichtung der **Antidiskriminierungsstelle** der Stadt stellt eine große Stärke dar. Es hebt das Thema Antidiskriminierung dauerhaft auf die Agenda und schafft Präsenz.

- Es ist essenziell, **Kontakte** zu knüpfen und Menschen zum **Mitmachen** zu motivieren.
- Das **Integrationsforum** als Plattform funktioniert gut. Es ist eine gute Struktur, die in den letzten Jahren aufgebaut wurde.

Sport

- Das Thema **Sport** kennt wenig Berührungsängste. Es birgt **Verbundenheit** auf anderer Ebene. Viele **Trainer*innen im Sport** haben auch einen **Migrationshintergrund**.
- Regensburg bietet eine große Vielfalt an **Sprachangeboten**. Auch hier dient der Sport als Multiplikator.
- Die **Interkulturelle Sportnacht** in der Halle 37 war sehr gut besucht und ein gutes Beispiel.

Entwicklungspotenziale, Stolpersteine und Maßnahmen in Bezug auf das Thema

Stimmen Sie auch hier mit den genannten Entwicklungspotenzialen überein oder gibt es weitere Inhalte, die nicht benannt wurden?

Stadt Regensburg

- Die **Kompetenzen in den Ämtern** könnten ausgebaut werden. Es bedarf finanzieller und personeller Verbesserungen, um alle Themen abdecken zu können. Vor allem bei den Randthemen werden Menschen emotional erreicht. Hier sollten die **Ämter** noch enger **zusammenarbeiten**.
- Es braucht mehr Angebote **in den Quartieren**, um alle zu erreichen. Die Stadt muss hier noch besser ansprechbar sein.
- Die **Entwicklung in der Einbürgerung** sollte weiter vorangetrieben werden. Der **Einbürgerungsempfang** wäre hier eine gute Möglichkeit, Menschen zu erreichen.
- Die **Netzwerke** der Stadt sollten erweitert werden.
- Es gibt eine gewisse Anzahl an **Kultur- und Integrationsvereinen**, die **Kommunikation** mit diesen ist teilweise aber **herausfordernd**. Z.B. sind die Ansprechpartner*innen häufig nicht klar.
- Der **Handlungsspielraum der Kommune** sollte genauer identifiziert werden. Was sind die Beteiligungsstrukturen? Welche Möglichkeiten des Einflusses für Menschen mit Migrationsgeschichte gibt es? Wie wirkt sich das föderale System auf die Beteiligung aus? Wo sind die Grenzen?

Sprache

- **Sprache stellt eine Barriere dar**. Es gibt Angebote auf Englisch, andere Sprachen werden meistens nicht angeboten.

- Teilweise werden die **Menschen in anderen Sprachen beraten. Deutsch sollte hierbei eigentlich die Amtssprache sein.** Das hängt auch damit zusammen, dass die Menschen mit Migrationsgeschichte wissen, dass sie mit der Verwaltung in einer anderen Sprache kommunizieren können und sich dann teilweise gezielt Beratung bei Personen holen, die die gleiche Sprache (nicht Deutsch) sprechen.
- Die Sprache könnte **niedrigschwelliger** sein, um alle zu erreichen.

Einbindung von Zielgruppen

Angebote

- Es stellt eine große Herausforderung dar, die zu erreichen, die divers in der Stadt untergebracht sind.
- Es gibt bereits viele **kostenfreie Konzerte**, bei denen aber nicht immer die Zielgruppe kommt.
- Die **Einbürgerungsempfänge** sollten stärker in den Blick genommen werden.
- Angebote von niederschweligen kostenfreien Programmen.
- **Ältere Menschen mit Migrationsgeschichte** werden bisher wenig erreicht. Hier bedarf es mehr Angebote.

Erreichbarkeit und Zugänglichkeit

- Die geplanten Aktivitäten sollten bewusst an den Orten stattfinden, wo sich eine Vielzahl von Menschen mit Migrationshintergrund befinden. **Geografische Nähe zu der Zielgruppe** ist ein großer Mehrwert.
- Die **Einrichtungen**, in denen Projekte angeboten werden, sollten gut für die Zielgruppe **erreichbar** sein.
- Es sollte Angebote geben, die **ohne besondere Sprachkenntnisse** funktionieren, sodass auch Menschen mit Migrationsgeschichte ohne gute Deutschkenntnisse teilnehmen können.
- Jede*r sollte **sich selbst die Frage stellen, wie die eigene Zielgruppe erreicht wird.** Hier funktionieren z.B. Flyer, Kostenlose Zeitungen, etc.

Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte

Warum gibt es aus Ihrer Sicht so wenig Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte in ihrer Abteilung?

- Die **Anerkennung der Abschlüsse** stellt eine große Hürde dar. Hiervon sind vor allem universitäre Abschlüsse betroffen. Die Stadt sollte hierbei stärker die Anerkennungsverfahren unterstützen.
- **Es fehlt eine konkrete Ziel-Formulierungen** der Selbstverpflichtung, dadurch ist es schwieriger, entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

- Die **Darstellung der Stadt Regensburg als potenzieller Arbeitgeber** in der Öffentlichkeit könnte überarbeitet werden. Fühlen sich alle Menschen mit Migrationsgeschichte angesprochen, bei der Stadt arbeiten zu können?
- Die **Stellenausschreibungen sind teils zu stark eingeschränkt**. Hier werden die Vorgaben von den Menschen mit Migrationsgeschichte teilweise zu ernst genommen.

Vision

Wenn Sie eine Vision bzw. ein Idealbild des Arbeitsmarktes in Regensburg (aus Sicht der migrantischen Community) zeichnen könnten, wie sähe es aus?

- Wir sollten in einer Gesellschaft ankommen, in der alle Personen nur als **Menschen mit individuellen Fähig- & Fertigkeiten** betrachtet werden, egal welcher Herkunft, Religion, etc.
- **Kultur sollte für alle zugänglich sein.**
- Unsere Formate und Angebote erreichen alle und jede*r möchte gerne teilhaben. Gleichzeitig sollten wir **vernetzter denken und Kompetenzen vereinen**.
- Wir brauchen eine **Kultur der Menschenrechte**. Pässe und Kulturen sollten in den Hintergrund rücken. Wir dürfen **Vielfalt als Chance** begreifen.
- Die **Stadtverwaltung** spielt wichtige Rolle, ist aber nicht allein. Die bürgerschaftliche Initiativen müssen in **Entscheidungsprozesse** mit einbezogen werden und Bürger*innen müssen sich beteiligen.
- Wir sollten die **Menschen vor Ort abholen**. Inklusion wird mitgedacht, Integration darf folgen.
- Die Communitys kennen ihr Anliegen und wissen, wo sie es einbringen können. Sie kennen ihre Zugänge.
- Integration ist kein Zustand. **Integration ist ein wechselseitiger Lernprozess**.
- Wir **wissen, wie wir neu Zugewanderte besser integrieren können** und wir wissen, wie wir dieses **Wissen weitergeben** können.

Handlungsfeld Soziales und Wohnen

Integration in einem Satz

Was bedeutet Integration für Sie und welche Haltung geht für Sie damit einher?

- Angekommen sein und die **Teilhabe am gesellschaftlichen Leben**.
- **Offenheit der Gesellschaft** für die, die neu dazu kommen. Neuankömmlinge zeigen sich ebenfalls offen.
- Integration auch für die Menschen, die neu nach Regensburg ziehen und dies umfasst nicht nur diejenigen, die aus dem Ausland kommen.
- Ein langer **Prozess des Zusammenwachsens**, alte und neue Wurzeln dürfen sich verbinden – Wiederherstellung eines Ganzen.
- **Kultur** ganzheitlich **teilen**.
- **Wertschätzung** der neuen und Identifizierung der alten **Kultur**.
- Neue **Wertvorstellungen anerkennen** und **respektieren**.
- **Verschmelzung diverser Kulturen** zu einem neuen Ganzen.
- Kompatible Elemente aus beiden Kulturen verteilen.
- Die **Bereitschaft** der Aufnahmegesellschaft **sich zu öffnen** und die Bereitschaft der Neuankömmlinge, die **Werte** der hiesigen Gesellschaft **anzuerkennen**.
- Aus Sicht des Ordnungsdienstes: Bürger, egal welcher Herkunft, **halten sich an bestehende Gesetze und Regeln**.
- **Offen für Zuwanderung** sein und sich **gegenseitig anerkennen** und **wertschätzen**.

Stärken in Bezug auf das Handlungsfeld

Stimmen Sie mit den genannten Stärken überein oder gibt es weitere Stärken, die nicht benannt wurden?

Engagement

- **Soziale Stadt**: viele Angebote von Kommune und sozialen Trägern.
- Viel **ehrenamtliches Engagement** aus der Zivilgesellschaft.

Offenheit der Bevölkerung

- Regensburg ist weltoffen, es herrscht eine **gute Stimmung** gepaart mit einer **großen Verbundenheit zur Stadt**.
- Ältere Menschen kommen mit Mitmenschen gut im jeweiligen Umfeld zurecht.
- **Wohlbefinden** bei dem Großteil der Menschen gegeben.
- Kinder **unterschiedlichster Schichten begegnen sich** auf Spielplätzen.

Entwicklung der Stadt

- **Stadt** an sich hat **hohe Anziehungskraft**, viele Menschen möchten gerne in Regensburg wohnen.
- Positive **Entwicklung des Stadtteils Ost**, der Stadtteil wächst.
- Alte **Zuckerfabrik/Candis**: Verschiedene Altersgruppen aus verschiedenen sozialen Schichten können gut miteinander leben. Es herrscht **Angebotsvielfalt**.
- Es gibt **ausgearbeitete Ansätze** der Stadt **zur besseren Durchmischung**. Neue Wohnungen entstehen und damit wird Raum geschaffen (sozialgefördert). Quote der geförderten Neubauwohnungen hat sich von 20% auf 40% erhöht.

Beratungsstellen

- Es gibt **viele Beratungsstellen** im Vergleich zu anderen Kommunen und auch eine **Spezialisierung auf verschiedene Zielgruppen**.

Entwicklungspotenziale und Stolpersteine in Bezug auf das Thema

Stimmen Sie auch hier mit den genannten Entwicklungspotenzialen überein oder gibt es weitere Inhalte, die nicht benannt wurden?

Wohnlage

- Menschen mit Migrationsgeschichte haben zum Teil nur **begrenzte Möglichkeiten**, eine **Wohnung zu finden** und werden dadurch **in bestimmte Stadtteile gezwungen**, weil sie sich nur dort eine Wohnung leisten können.
- Größere **Verteilung** der Menschen mit Migrationsgeschichte **über** das gesamte **Stadtgebiet** ist wünschenswert.

Wohnkosten

- Die **Wohnkosten** sind **zu hoch**.
- Es braucht mehr **Bau von sozial geförderten Wohnungen**.
- **Private Wohnungen** bleiben einkommensschwachen Bürger*innen, insbesondere mit Migrationsgeschichte, **häufig verwehrt**.
- Junge Menschen mit Migrationsgeschichte haben zumeist **schlechtere Chancen bei privaten Vermieter*innen**.

Brennpunkte

- Notwendigkeit von Verteilung und Durchmischung: Ähnliche Problematiken in den immer gleichen Gegenden: bspw. **Ostpark**.
- Stadtteil Ost: Arm und Reich braucht eine **bessere Durchmischung**.

- Stadtteil **Nibelungenareal**: Auf einer Straßenseite existieren fast ausschließlich private Eigentumswohnungen und auf der anderen Straßenseite sind Sozialbauten – hier findet **kaum Vermischung** statt und die Kinder spielen bspw. nicht gemeinsam auf dem Spielplatz.
- Sicht des Ordnungsamtes: **Ständige Beschwerden** in Ost und alte Zuckerfabrik, bspw. auf **Spielplätzen**, weil Zeiten oft nicht eingehalten werden (**Spielzeiten gehen bis weit in die Nacht** hinein, Plätze müssen regelmäßig geräumt werden, v.a. im Sommer) – Amt bittet um Einhaltung der Regeln.
- **Keine Beratung auf der Straße** – nur Polizei und Ordnungsdienst regelnd auf der Straße unterwegs.

Aktualisierung des Konzepts

- **Aktualisierung des Integrationskonzepts** nötig, da es noch vor der ersten Flüchtlingswelle aufgesetzt wurde. Mittlerweile gibt es eine **Zuwanderung neuer Zielgruppen**.
- **Ankerzentren** fehlen im bisherigen Konzept. Landespolitik muss hier aktiv werden – dezentrale Verteilung.
- Integration schwierig bei Neu-Angekommenen: werden teilweise sehr **lange im Ankerzentrum** „gehalten“, so dass wenig Kontakt möglich ist.
- **Anpassung** an die Häufung von **verschiedenen sozialen Problemlagen**.
- **Segregation** durch Wohnbauaktivitäten mindern.

Betreuungssituation

- Sicht Amt für Jugend & Familie: Es herrscht großer **Platzmangel für Kinderbetreuung**, obwohl Integration möglichst früh beginnen soll. Fehlende Unterstützungsmöglichkeiten der Eltern zu Hause auf Grund unzureichender Sprachkenntnisse. Entsprechende Förderung fehlt, so dass die Kinder **kaum Möglichkeiten für eine gelingende Integration** vorfinden.
- Die **Stadt ist nicht genügend vorbereitet**, um **kinderreiche Familien** aufzunehmen.
- **Teufelskreis**: Wunsch von vielen Familien mit Migrationsgeschichte da, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten und keine Sozialleistungen zu beantragen. – Dies ist jedoch schwierig, da diese Familien häufig **keine Betreuung** der Kinder haben und somit **keine Arbeit aufnehmen können**.
- Alle Kinder in den Kindergärten in Regensburg erhalten **Sprachförderung**, Vorkurse in Deutsch und werden durch **kindgerechte Bildungsmaßnahmen** unterstützt. Die Kitaplatzsuche wird vom Kitaplaner unterstützt. Alle Kinder erhalten einen Platz, leider sind die Wartezeiten oftmals mehrere Monate.

Übereinstimmung der Zielsetzung und den angedachten Maßnahmen

Was bräuchte es aus Ihrer Sicht für eine gelungene Umsetzung?

Toleranz

- Einbindung und **Achtung von verschiedenen Verständnissen von Regeln**, da diese kulturell bedingt zum Teil verschieden sind.
- Gegenseitiges **Verständnis** von allen Zielgruppen – **interkulturelles Training**.

Streetwork

- Menschen die **beratend auf der Straße sozialpädagogisch unterstützen**, so dass nicht nur das Ordnungsamt regelnd unterstützt.
- Mehr **Sichtbarkeit von Hilfsmöglichkeiten** direkt am Ort des Geschehens und nicht nur in den Ämtern.
- Konkrete **Fördermaßnahmen im Stadtnorden**, um das Zusammenleben zu fördern, bspw. Aktivitätsmanagement.

Stärken stärken

- **Stärken der Flüchtlinge** mehr herausarbeiten und **fördern**.
- Arbeitsmigration stärken, da diese Menschen im Ausland Arbeit gefunden haben. Ihr **doppeltes Kulturwissen** kann eine große **Stärke** / ein Alleinstellungsmerkmal sein.
- Menschen **für ihren Weg anerkennen** und mit Euphorie begegnen.

Interkulturelle Öffnung

- **Umdenken** und Öffnung **der Beratungsstellen**, damit sich auch einkommensschwächere Schichten besser und leichter öffnen können.
- Mehr **ehrenamtliche Helfer*innen**, die die Familien bei der Integration unterstützen.
- **Dolmetscher*innen** könnten die Integrationsarbeit unterstützen. Die Dolmetscher*innen sollten hierbei auch die Menschlichkeit im Blick haben und nicht „nur“ übersetzen.

Weiterbildungen

- Kursmöglichkeit: **Umgang mit Regeln in Deutschland**.
- Trainings für Stadtverwaltung, Menschen mit Migrationsgeschichte, Lehrer*innen, Erzieher*innen.

Präventive Arbeit

- Frühzeitige Erklärung der neuen Umgebung für Flüchtlinge – mehr **Prävention statt Restriktion!**

- Verteilung über das Stadtgebiet.
- Möglichkeiten für Menschen mit Migrationsgeschichte schaffen, so dass diese sich besser **mit ihrer Umgebung identifizieren** können. Dies kann einem positiven Effekt auf ihr Engagement und **Regelverständnis** haben.
- **Möglichkeiten** bekannter und **sichtbarer machen** und mehr in die Breite tragen.

Weitere Maßnahmen

- **Verantwortung übernehmen** – Eltern sind für ihre Kinder zuständig und nicht nur Lehrer oder Erzieher.
- **Patenschaften** für Flüchtlingsfamilien anbieten.
- Mehr **Einrichtungen** für Kinder mit Migrationsgeschichte **zur frühen Integration** schaffen.

Einbindung von Zielgruppen

- Integration **älterer Menschen**, auch für den Erhalt sozialer Leistungen.
- Mehr **pädagogische Fachkräfte** für die bestimmten Zielgruppen einsetzen.
- **Pädagogen** (Lehrer, Erzieher) weiterhin **fortbilden und schulen**.
- **Menschen mit Migrationsgeschichte in pädagogische Arbeit integrieren**, alles darf miteinander verwachsen.
- **Menschen mit Migrationsgeschichte** können **in Fremdsprache besser** andere Menschen mit Migrationsgeschichte **unterstützen** (z.B. in Russisch, Arabisch, etc.).
- **Student*innen, Rentner*innen** und weitere **als Pat*innen** für geflüchtete Familien einbeziehen.
- Andere Interessent*innen, die nicht anerkannt sind, sind teilweise „auf sich allein gestellt“ und haben kein Sprachrohr.
- Studierende haben schlechtere Chancen, da sie noch dem Elternhaus zugeordnet werden.
- Beachtung **kinderreicher Familien** (vs. Einpersonenhaushalt).
- **Alleinerziehende** und vorrangig alleinerziehende Menschen mit Migrationsgeschichte einbinden. Oftmals sind diese ohne Netzwerk.
- **Menschen um die 20 Jahre**, die weder Kinder noch Erwachsene sind, stärker einbinden – Zielgruppe von Streetwork.
- Personen, die eine **Auszugsgenehmigung für eine Wohngemeinschaft** haben, werden nicht unterstützt.
- **Menschen aus Gemeinschaftsunterkünften**, die keine langfristige Aufenthaltsmöglichkeit haben, beachten. Die ist eine schwer fassbare Gruppe, da ihre **Zukunft unklar** ist und sie unter Umständen **wenig motiviert** sind, sich ins Quartier einzubringen. **Schwer zu integrieren**, auf Grund **nicht vorhandener Planbarkeit**: Mehrwert für diese Menschen identifizieren und aufzeigen.

Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte

Warum gibt es aus Ihrer Sicht so wenig Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte in ihrer Abteilung?

Bürokratische Hindernisse

- Hindernis um Beamter*in zu werden: brauche **deutsche / europäische Staatsbürgerschaft**.
- Voraussetzung des **Hochschulstudiums** ist ein Flaschenhals / fehlende Qualifikation.
- Mehr Aufwand, Menschen mit Migrationsgeschichte zu integrieren.
- **Fehlende Arbeitserlaubnis**.

Persönliche / menschliche Hindernisse

- Menschen mit Migrationsgeschichte werden nicht eingestellt oder haben selbst **keine Hoffnung**, eingestellt zu werden.
- **Weniger Vertrauen** in Menschen mit Migrationshintergrund.
- **Haltung des Entscheiders** (Führungskraft, Teamleiter, HR) ist **kritisch**.
- **Alltagsrassismus, Vorurteile**.

Sprachkenntnisse

- Fehlende einwandfreie Beherrschung von **deutscher Sprache in Wort & Schrift**.
- **Menschen mit Akzent** werden nicht so gerne eingestellt.

Bewerbung der Stellen

- **Fehlende Bewerbungen** für Menschen mit Migrationsgeschichte in diesen Berufen.
- **Verwaltung als Arbeitgeber attraktiv** genug? Häufig ist nicht bekannt, welche Berufe es dort gibt.

Vision

Wenn Sie eine Vision bzw. ein Idealbild des Arbeitsmarktes in Regensburg (aus Sicht der migrantischen Community) zeichnen könnten, wie sähe es aus?

Chancen erkennen

- **Stärken** der Zuwanderung als Chancen für die Stadt **nutzen**.
- Wenn das **Gesprochene umgesetzt** wird, ist die Vision erreicht.

Bewusste Durchmischung

- Gute **Durchmischung** bei der Planung **des Wohnraums**, um ein **natürliches Miteinander zu gestalten**.

- Attraktive Lebensbedingen für alle Bewohner*innen schaffen. **Menschen sind in Begegnung** durch Räume, die geschaffen sind.
- Menschen mit Migrationshintergrund sind quer durch die Einkommenschichten verteilt (nicht nur Geringverdiener*innen). **Integration** finde **in allen Bevölkerungsschichten** statt.

Miteinander

- Alle helfen mit und die **Prozesse greifen ineinander** über.
- Jeder Person die **Teilnahme am sozialen und gesellschaftlichen Leben** ermöglichen.
- Vision und Realität dürfen sich näherkommen.
- **Engere Zusammenarbeit** zwischen den **Sachbearbeiter*innen und Ämtern**, da so ggf. Probleme vermieden werden können.

Toleranz

- **Anforderungen minimieren** und **mehr Verständnis** füreinander aufbringen.
- **Gleichberechtigte Teilnahme** am öffentlichen Leben.
- **Vorurteilsfreiere** Haltungen. Mehr **Verständnis** auf beiden Seiten.

Abbau von Bürokratie

- Bürokratie abbauen, damit Kund*innen nicht nur kommen, um Anträge auszufüllen.

Zukunftskonferenz I

Nachfolgend sind die Ergebnisse der Zukunftskonferenz I dargestellt, die am Montag, 29. November 2021, mit Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Regensburg digital von 10.00 bis 15.30 Uhr stattfand.

Warum sind wir hier?

Mithilfe der *Methode 1, 2, 4* wurde der Frage „Warum sind wir hier?“ – d.h. warum musste, sollte oder wollte man an der Zukunftskonferenz teilnehmen – nachgegangen, die weitergehende Fragen aufwarf: Bspw. was man selbst mit Integration zu tun habe, was man selbst umsetzen könne oder seit wann einem das Thema bereits beschäftige.

Die Teilnehmenden hatten zunächst einige Minuten Zeit, um für sich allein diese Frage zu beantworten. Anschließend wurden die Teilnehmenden jeweils zu zweit in Kleingruppen eingeteilt – auf diese Weise waren die Teilnehmenden befähigt, sich in einer ruhigen Atmosphäre einem Austausch und anderen Sichtweisen zu diesem selbstreflexiven Thema anzunähern. Danach wurden jeweils zwei Zweiergruppen in einem gemeinsamen Raum eingeteilt, um nochmals zu viert zu diskutieren.

***Anmerkung:** Nachfolgend sind prägnante Aussagen der Teilnehmenden in der Art zusammengefasst, dass das inhaltliche Verhältnis der Inhalte zueinander möglichst repräsentiert ist. Dafür wurden jeweils thematisch gleichbedeutende Beiträge zu einem Beitrag zusammengeführt.*

Allein	Zu zweit	Zu viert
Es ist wichtig, offen aufeinander zuzugehen	Nicht nur unter sich bleiben	Willkommenskultur muss intensiviert werden
Rassismus ist überall	Rassistischen Tendenzen entgegenwirken	Wenn man von der Integration spricht, dann ist es oft Assimilation und Anpassung gemeint
Gemeinsame Werte sind entscheidend	Eigene Motivation und Aktivität ist nötig, aber Verwaltung muss auch offen sein	Erreichbarkeit der Zielgruppe als Thema sehen
Eine gemeinsame Sprache ist essenziell, um die meisten Hürden abzubauen	Gemeinsame Sprache als Schlüssel ausschließlich deutschsprachige Informationen (noch einsortieren und erläutern. Dt. als Amtssprache?)	Bei der eigenen Arbeit mehr Fokus auf den Aspekt der Niederschwelligkeit legen
Kompetenz- statt Defizitorientierung	Mehrsprachigkeit als wichtiger Gelingensfaktor	Es ist wichtig den Kontakt unter den Bürger*innen herzustellen

Allein	Zu zweit	Zu viert
Wir sind Dienstleister für alle Bürgerinnen und Bürger	90% der Migranten können kein Englisch; Icons könnten bis zu einem gewissen Grad hier helfen	Zusammenarbeit zwischen mehreren Stellen unerlässlich
Auf persönlicher Ebene ist für mich Integration eine Selbstverständlichkeit	Bewusstsein dafür, dass es ein komplexes Feld ist.	Integration braucht Berührungsmöglichkeiten
Quartiersbezogene Ansätze sind ein absolutes Zukunftsthema in einer wachsenden Großstadt	Freiwilligkeit ist essenziell für alle integrativen Maßnahmen	Projekte und Aktionen langfristig anlegen und weiterverfolgen
Kunst, Musik und Kultur als Einstieg in Integration	Kultur als Brückenbauer	Integration muss sich auch bei der Personalauswahl widerspiegeln
Integration fördert Gleichberechtigung		Netzwerk der Integrationsverantwortlichen besser nutzen

Kleingruppenarbeit

Nach dem Einstieg erfolgte eine zweigeteilte Kleingruppenarbeit. Die Teilnehmenden waren zweimal aufgerufen ein Thema aus vier Themen auszuwählen und in Kleingruppen zu bearbeiten. In diesem Rahmen sollte ein gemeinsames Verständnis des Ist-Zustands in Bezug auf die jeweilige Fragestellung formuliert und ein Entwurf für einen Soll-Zustand erarbeitet werden.

***Anmerkung:** Nachfolgend ist eine Auswahl prägnanter Aussagen der Teilnehmenden in der Art zusammengefasst, dass das inhaltliche Verhältnis der Inhalte zueinander möglichst repräsentiert ist. Dafür wurden jeweils thematisch gleichbedeutende Beiträge möglichst zu einem Beitrag zusammengeführt.*

Kleingruppe 1: Regensburgs Weg in die Zukunft

	Durchlauf 1 der Kleingruppe 1	Durchlauf 2 der Kleingruppe 1
Ausgewählte Aspekte des Ist-Zustands	Fachkräftemangel bedeutet, dass jede*r die nötige Unterstützung erhalten sollte die er*sie braucht	Brachliegendes Potential durch bspw. Sprachbarrieren, fehlende Zukunftsorientierung der Stadt
Ausgewählte Aspekte des Soll-Zustands	Arbeitswelt innovativer gestalten durch <ul style="list-style-type: none"> angepasste Gehälter, 	Zukunftsgerichtet, Partizipation,

	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau bürokratischer Hürden • und der flexibleren Arbeitsgestaltung 	Identifikation (bspw. Zusammenarbeit mit Partnerstädten, Bürger*innen entscheiden mit)
Ausgewählte Beispiele für Maßnahmen	Prozessgestaltung (bspw. Job-center), Digitalisierung (Angebote online einsehbar, digitales Antragswesen)	Zero-Waste-Kampagne, zukunftsorientiertes Arbeiten
Ausgewählte Aspekte der Haltung, die hinter diesen Maßnahmen steht	Umdenken und offener Diskurs	Integration leben, Beteiligen und begleiten

Kleingruppe 2: Partizipation

	Durchlauf 1 der Kleingruppe 2	Durchlauf 2 der Kleingruppe 2
Ausgewählte Aspekte des Ist-Zustands	Gibt Strukturen , die einbezogen werden , Fokus zu sehr auf uns selbst (Mehr Austausch initiieren)	Aktives Aufeinander zugehen , um mehr Partizipation zu erreichen, Migrant*innen sind schwer erreichbar vs. Wo können wir Deutsche kennenlernen?
Ausgewählte Aspekte des Soll-Zustands	Interesse wecken und ins Gespräch kommen, leichte, einfache Sprache	Begegnungsräume schaffen, Zusammenarbeit ermöglichen
Ausgewählte Beispiele für Maßnahmen	Kampagnen mit guter Absicht, funktionieren noch nicht umfassend	Bestehende Partizipationsprozesse sind häufig nicht bekannt , Vorbild Sport : Öffnet Türen und ist niedrigschwellig
Ausgewählte Aspekte der Haltung, die hinter diesen Maßnahmen steht	Augenhöhe , wir brauchen uns gegenseitig und nehmen Partizipation ernst	Partizipation ermöglicht es, bisherige nicht erreichte Zielgruppen zu erreichen

Kleingruppe 3: Verhältnis von Verwaltung und Bürger*innen

	Durchlauf 1 der Kleingruppe 3	Durchlauf 2 der Kleingruppe 3
Ausgewählte Aspekte des Ist-Zustands	Viel Unsicherheit und Misstrauen bei Erstkontakten : Kein gutes aufeinander Zugehen	Distanziert, aufeinandertreffen unterschiedlicher Welten

Ausgewählte Aspekte des Soll-Zustands	Quartiersbezogen, nachhaltig, niedrigschwelliger	Role Models von Mitarbeiter*innen der Stadt mit Migrationsgeschichte, aus Corona bzgl. Ansprache lernen
Ausgewählte Beispiele für Maßnahmen	Ansprechpartner*in je Amt (Integrationsverantwortliche), Digitalisierung (Integreat App)	Schnittstellen begleiten
Ausgewählte Aspekte der Haltung, die hinter diesen Maßnahmen steht	Wille des kontinuierlichen Aufeinander-zu-bewegens	Wertschätzung innerhalb und außerhalb der Verwaltung, Mut zur Erneuerung

Kleingruppe 4: WIR –ist was?

	Durchlauf 1 der Kleingruppe 4	Durchlauf 2 der Kleingruppe 4
Ausgewählte Aspekte des Ist-Zustands	„Wir“ ist ein Gefühl der Zugehörigkeit und erfordert einen beidseitigen Prozess , zu oft werden Menschen nicht erreicht/ nicht einbezogen	Wir-Gefühl hat einen eng definierten Radius
Ausgewählte Aspekte des Soll-Zustands	Alle sollten die Möglichkeit haben sich als Regensburger zu fühlen - durch gemeinsame Angebote ein gemeinsames Wir etablieren	Prozesshaftigkeit des Wir begreifen und transparent begleiten
Ausgewählte Beispiele für Maßnahmen	Bemühung Angebote zur Verfügung zu stellen, um mehr Menschen zu erreichen und „Wir“ zu kreieren	Bisher noch unterschiedliche Wir-Gefühle – braucht Aushalten, Raum und Austausch
Ausgewählte Aspekte der Haltung, die hinter diesen Maßnahmen steht	Offenheit, Empathie, Neugierde, Respekt	Wertschätzung, Humanismus, gegenseitige Unterstützung

Entwicklung des Leitbildes

In einem weiteren Schritt wurden die Ideen für ein mögliches Ideal in Bezug auf das Thema Integration in der Stadt Regensburg bildhaft in Form eines Mitmachdesigns festgehalten. Auf diese Weise entstand ein tatsächliches Leitbild.

- Zusammenfassung:** Die Teilnehmenden äußerten insbesondere, dass Integration eine fortwährende Baustelle sei, die nie stillstehe und nie stillstehen dürfe. Der Sport, Kultur und Begegnungsmöglichkeiten seien (das zeigt das Bild ganz klar) ein gewinnbringender Integrationsmotor. Integration basiert einerseits auf der Akzeptanz kultureller Vielfalt andererseits ist deren Basis das Grundgesetz und die Demokratie. Manche Bereiche der Stadt Regensburg in Bezug auf Integration seien allerdings noch im Keller versteckt bzw. dürfen für eine gelingende Integration noch angegangen werden.

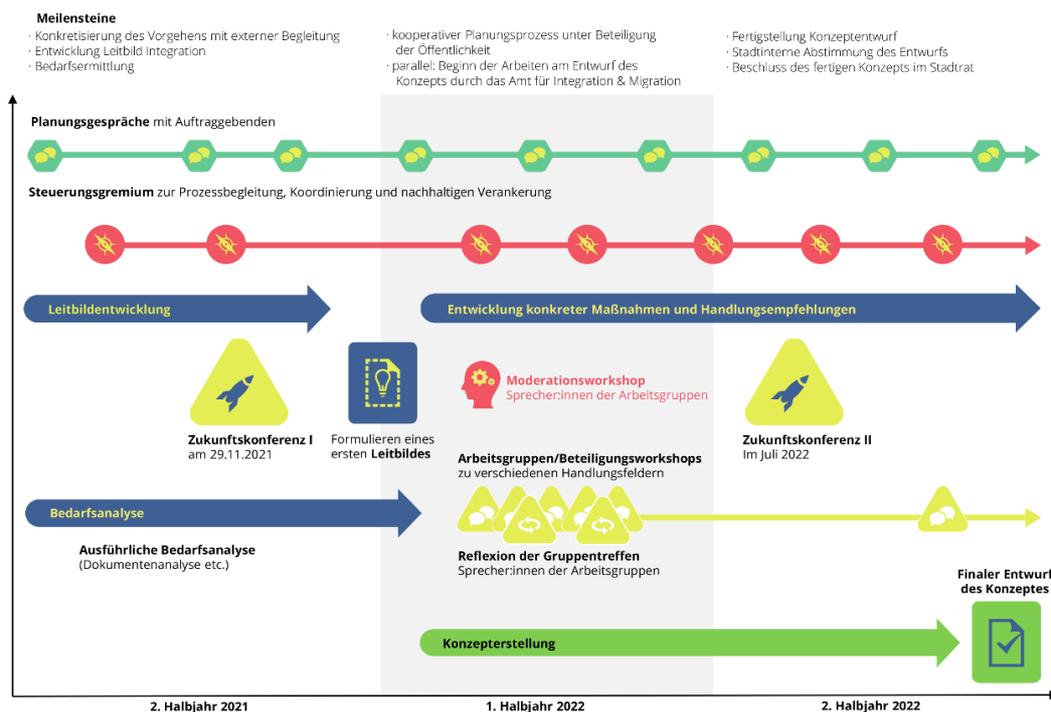


Ergebnis des Mitmachdesigns im Rahmen der Zukunftskonferenz, *buenasoma design*

Ausblick & Abschluss

Prozessablauf

Herr Vernim stellte im Namen des Amtes für Integration und Migration abschließend den zeitlichen Kontext des Prozessablaufs dar.



Projektplan mit Stand vom 17. Januar 2022

Abschluss

Zum Abschluss wurden den Teilnehmenden noch drei reflexive Fragen bzgl. der Zukunftskonferenz, ihrer Teilnahme und der zukünftigen Haltung zum Thema Integration gestellt.

Anmerkung: Nachfolgend sind prägnante Aussagen der Teilnehmenden in der Art zusammengefasst, dass das inhaltliche Verhältnis der Inhalte zueinander möglichst repräsentiert ist. Dafür wurden jeweils thematisch gleichbedeutende Beiträge zu einem Beitrag zusammengeführt.

Es war gut, dass ich heute dabei war, weil...

- Fachwissen** der Kolleg*innen ist ein **wertvoller Input**.

- Ich nehme auch die Methode Zeichnen bzw. **Abstraktion von Begriffen** mit – um den Fokus von der Sprache wegzulenken.
- Der **Austausch in den Kleingruppe** war u.a. durch das organisierte Setting sehr konstruktiv.
- Das **Padlet** fand ich spannend! Werde ich sicher in Zukunft auch verwenden.
- Darüber hinaus wurde deutlich, dass es sehr viele **Handlungsmöglichkeiten** gibt, die Regensburg bzw. die Verwaltung anpacken darf bzw. sollte.
- Es war gut heute einmal **Einblicke in die anderen Ämter** bzw. Abteilungen zu erhalten und zu hören, inwieweit man dort mit dem Thema Integration in Verbindung kommt.
- Sehr gute Anregungen, insbesondere durch die **unterschiedlichen Sichtweisen** auf das Thema seitens der **verschiedenen beteiligten Akteure**.

Ich habe heute gelernt, dass...

- Ich nehme für mich **Vieles** mit, ein wesentlicher Punkt, der mich überrascht hat, ist die **unterschiedliche Auffassung** vom *Wir*.
- Ich habe gelernt, dass in Regensburg die **Multikulturalität** noch einen sehr hohen **Stellenwert** hat. Die Aufgabe ist es, die Seiten mehr zusammenzuführen.
- Ich habe gelernt, dass es wichtig und sinnvoll ist **ämterübergreifend zusammenarbeiten** und Lösungsansätze zu entwickeln.
- Es gibt **unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Integration** innerhalb der Stadtverwaltung und das sollte als Vorteil gesehen sowie bei der Umsetzung eines Konzeptes genutzt werden.
- Ich bin dankbar dafür, dass die Verwaltungsmitarbeiter*innen in diesen Prozess **eingebunden** werden.
- Der Bedarf ist da und die Lücken wurden ganz gut aufgezeigt. Die Aufgabe kann nur **gemeinsam gestemmt** werden, aber mit einem WIR-Gefühl sollte das gut funktionieren: Lösungsideen und -ansätze sind vorhanden.
- Integration ist eine **Gemeinschafts- und Querschnittsaufgabe**, an der wir alle gemeinsam arbeiten. Und diese Gemeinsamkeiten heute auch nochmal zu sehen, tut gut und **motiviert**.
- Ich nehme mit, dass angesichts der vielen, vielen Aspekte, die angesprochen wurden, noch **viel Arbeit** auf uns zukommt. Aber das ist auch in Ordnung so.

Ich werde zukünftig...

- **Erfahrungen** der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund nutzen.
- Ich werde mir weiterhin **Gedanken** zu dem Thema machen und überlegen, welche Lösungsansätze möglich sind.
- Was umsetzen? Dass es mehr **Austausch** mit den vielen anderen Dienststellen braucht. Stichwort ämter- und referatsübergreifende Zusammenarbeit.

AG-Phase

Nachfolgend sind die Ergebnisse der Arbeitsgruppen (AGs) – sortiert nach den final ermittelten Handlungsfeldern – dargestellt, die im Zeitraum zwischen Februar und Juni 2022 mit Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Regensburg und der Zivilgesellschaft digital arbeiteten.

Gemeinsamer Starttermin

Kennenlernen und Austausch in AGs

Nach einer Vorstellungsrunde in den AGs, bei der sich alle Teilnehmenden kurz vorgestellt haben, wurden die AGs gebeten sich über die wichtigen Aspekte der Zusammenarbeit in den AGs auszutauschen. Die Ergebnisse der unterschiedlichen AGs sind im Folgenden mit Hilfe von Wortwolken von Mentimeter festgehalten:

AG Bildung



Abbildung 1 - Mentimeterergebnis zum Thema Zusammenarbeit in der AG Bildung

AG Arbeit



Abbildung 2 - Mentimeterergebnis zum Thema Zusammenarbeit in der AG Arbeit

AG Soziales-Gesundheit-Wohnen



Abbildung 3 - Mentimeterergebnis zum Thema Zusammenarbeit in der AG Soziales-Gesundheit-Wohnen

AG Gesellschaftliche Partizipation



Abbildung 4 - Mentimeterergebnis zum Thema Zusammenarbeit in der AG Gesellschaftliche Partizipation

AG Interkulturelle Orientierung und Öffnung



Abbildung 5 - Mentimeterergebnis zum Thema Zusammenarbeit in der AG Interkulturelle Orientierung und Öffnung

AG Arbeit

Vertretene Organisationen	
Agentur für Arbeit Regensburg	Jugendwerkstatt Regensburg e. V., Jugendmigrationsdienst
Ausbildung statt Abschiebung! e. V.	KJF Regensburg, Jugendmigrationsdienst
bfz gGmbH	Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Regensburg
CampusAsyl e. V.	Medizinische Einrichtungen des Bezirks Oberpfalz
DEHOGA e. V.	OTH Regensburg, Akademisches Auslandsamt
DGB Oberpfalz	Stadt Regensburg, Amt für Integration und Migration
IHK Regensburg	Stadt Regensburg, Amt für kommunale Jugendarbeit
Integrationsbeirat der Stadt Regensburg	Stadt Regensburg, Amt für Weiterbildung
Jobcenter Stadt Regensburg	Universität Regensburg, International Office

Bedarfe I

Einstieg

Als Einstieg ins Thema waren alle Teilnehmenden aufgefordert, die zwei nachfolgenden Einstiegs- und Skalierungsfragen zu beantworten.

Auf einer Skala von 1 bis 10: Inwieweit ist Integration im Handlungsfeld Arbeit bereits gelungen?

- 4 niedrigster 7 höchster
- Durchschnittswert 5

Was wünschen Sie sich in maximal zwei Worten, wenn Sie an Integration in Regensburg denken? Frage ausgelassen aufgrund Zeitmangels

Diskussion in Kleingruppen

Die Teilnehmenden wurden für eine inhaltliche Diskussion über Herausforderungen und Chancen in 3 Kleingruppen aufgeteilt. Innerhalb dieser Kleingruppen erfolgten jeweils 30-minütige Diskussionsrunden zu den vorgenannten Themen. Den Kleingruppen wurden dafür die nachfolgend dargestellten Leitfragen an die Hand gegeben.

Die Durchführung der Diskussion in den Kleingruppen wurde angesichts der Rückmeldungen aus der Gruppe mit einem technischen Hilfsmittel –sog. TaskCards – begleitet.

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Herausforderungen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Herausforderungen auf und welche Herausforderungen sind das?
- Welche konkreten Herausforderungen sollten umgehend angegangen werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Chancen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Chancen auf und welche Chancen sind das?
- Welche konkreten Chancen können umgehend genutzt werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Präsentation der Ergebnisse

Im Nachgang an die Diskussion in den Kleingruppen erfolgte eine Präsentation der Ergebnisse vor der gesamten Gruppe.

Große Herausforderungen	Große Chancen
<p>Ausbildung: ÖPNV, ABH (Asa flex) Angebote ausbauen, Fachsprache fehlt, Personalknappheit bei Trägern, Budgetfrage, Sprachkurse und vermeintlich „schlechte Bleibeperspektive“, Berufsorientierung v.a. nach Corona – großes Problem, lange Genehmigungsverfahren, Dialekt-Probleme, <i>Kommentar ABH: Amtshilfe gewünscht, Zuweisungen passen oft nicht</i> <i>AA: Wenn Perspektive für Ausbildung besteht, dann kann gefördert werden</i></p>	<p>Ausbildung: Ermessenspielraum ausschöpfen – Ausbildungsreife z.B. B2 Sprachniveau vor Ausbildung, Ausbildungsplätze schaffen in Pflege und Kinderpflege, Integrationshotline in der ABH, Amtshilfe für der ABH, Ausbau ÖPNV Taktung</p>
<p>Mit ausländ. Abschlüssen: Verwaltung fehlen Infos zu Anerkennungsverfahren, <i>Kommentar: Verknüpfung Ämter – Arbeitgeber... es gibt zu viele Netzwerke, die nicht untereinander kommunizieren, Es fehlt eine große Schnittstelle</i></p> <p>In der städt. Verwaltung fehlen Experten, jeder Anerkennungsfall ist ein Einzelfall, Internetseiten oft nur auf Deutsch Integreat App sollte stärker beworben werden Sprachkurse sollten bei ABH besser beworben werden, Fristen der ABH – bestimmte Frist Erreichbarkeit – muss gesichert werden</p>	<p>Diversity Ansatz – Vielfalt als Chance Fachkräftemangel entgegenwirken Bleibeperspektive in Regensburg wird eröffnet Vorschläge niederschwellige Angebote – Newsletter?</p>

Große Herausforderungen	Große Chancen
<p><i>Kommentare: JMD: MBE und JMD bieten Beratung z.B.: zu Sprachkursen und auch Anerkennungsberatung an, AA bieten auch Beratung im Erwerbsleben an und auch Anerkennungsberatung;</i></p>	
<p>Ohne Berufsabschlüsse: fehlende Eignungen sprachlich, fachlich, Frustration und Stagnation, finanzielle Unsicherheit vs. Qualifizierung</p>	<p>Längerfristige Praktikumsmöglichkeiten, engmaschige Begleitung und Beratung Ausbildungsplätze Kinderpflege; finanzielle Förderung von Angeboten</p>

Abschluss

Abschließend wurde den Teilnehmenden noch zwei Abschlussfragen gestellt.

Was nehmen Sie von heute mit?

- Wunderbarer Austausch mit Kolleg*innen aus anderen Fachbereichen
- Spannend die Diskussion mitzubekommen, Dank für die Teilnahme
- Intensiver Austausch
- Austausch sehr gut, gelernt, dass es Angebote gibt, die aber nicht überall bekannt sind, hilfreicher Austausch,
- Verschiedene Sichtweisen wichtig, Austausch aus versch. Perspektiven
- Fachlicher Austausch, Probleme sind ähnlich, Lösungsansätze konnten entstehen
- Konstruktiv
- Vorfreude aufs nächste Mal
- Spannender informativer Nachmittag
- Begeistert von der Motivation: Wir arbeiten alle zusammen in der Stadt. Wenn die Motivation hoch bleibt, schaffen wir etwas.

Wo braucht es noch Klärung bei der Bedarfsermittlung?

Muss ggf. eine Anfrage an das Amt für Integration und Migration gestellt werden, um den Bedarf konkret zu klären?

- Informationen kann man in die WebEx Gruppe einstellen oder an Frau Eisenrieder schicken

Bedarfe II und Maßnahmen

Zu Beginn des ersten Termins wurden die Teilnehmenden gebeten, einleitend eine Frage zu beantworten, um jeweils im Meeting anzukommen.

4. Treffen am 19. Mai 2022: Frei aus dem Kopf heraus: Welcher Bedarf ist Ihnen jetzt gerade am wichtigsten?

- Priorisierung ist schwer, alles wichtig
- Priorisierung ist abhängig von den jeweiligen Bedarfen
- Jede Woche gibt es andere Prioritäten
- Einzelfallorientierung
- Genehmigungsverfahren verkürzen
- Sprachkurseangebote erhöhen/ durch Pandemie ist Bedarf gestiegen
- Absprache mit Ausländerbehörde hat sich schon verbessert, sollte so bleiben und sich noch weiterhin verbessern
- transparentere Abwicklung der Anerkennungsverfahren
- schnellere Abwicklung der Anerkennungsverfahren
- Berufsorientierung bei Gruppe der Jugendlichen spezifizieren/ betonen
- Jobangebote zu Personen bringen
- Sprachkompetenzen für Arbeitssuchende ausbauen
- Stadtverwaltung im Fokus der Maßnahmen
- Ausbau der Praktikumsmöglichkeiten / ABM / Arbeitsgelegenheiten für Ungelernte (öffentlich gefördert)
- Sprachkursangebot ausbauen
- Zugang Ausländerbehörde verbessern
- verpflichtende Sprachkurse während der Beschäftigung

5. Treffen am 02. Juni 2022: Die Einstiegsrunde wurde ausgelassen, um Diskussionszeit zu gewinnen

Bedarfe priorisieren

Die Teilnehmenden wurden gebeten, die zusammengefassten Bedarfe abschließend zu überprüfen und ggf. zu ändern.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Welche Bedarfe haben eine besondere Priorität?
- Welche Bedarfe bestehen schon lange?

Kleingruppe „Bedarfe für Personen mit ausl. Berufs- Studienabschlüssen und/ oder anwendbarer Berufserfahrung“

- **Serviceleistungen der Verwaltungen vom Menschen beginnend denken** – Verwaltung stimmt ihre Dienststellen aufeinander ab. Die Verwaltung baut konsequent eine personenbezogene Beratung auf.
- **Anerkennung ausländischer Abschlüsse stärken** – Verwaltung baut Ihr Informationsangebot bspw. zu Anerkennungsverfahren aus. Sie kooperiert mit den relevanten internen Dienststellen und externen Beratungsstellen.
- **Veränderungen in der Ausländerbehörde vornehmen** – Die Ausländerbehörde sollte befähigt werden, Fälle/ Antworten kurzfristig zu bearbeiten. Sie

sollte ihre Öffnungszeiten/ Erreichbarkeiten nach innen und außen transparent kommunizieren.

- **Mehrsprachig und einfach kommunizieren** – Die Verwaltung nutzt zukünftig einfache – bestenfalls barrierefreie – Sprache und bedarfsorientiert nach Maßgabe der Bevölkerungsgruppen mehrere Sprachen für ihre Kommunikation (Formulare, Broschüren, Internet etc.).
- **Informationsangebot für Arbeitnehmende und -gebende verbessern** – Die Verwaltung bündelt wesentliche Informationen für Arbeitnehmende und stellt diese einfach zugänglich zur Verfügung. Sie versteht sich als erste Anlaufstelle für Arbeitnehmende, berät diese direkt oder verweist sie an externe Experten.
- **Sprachkurse vermehrt und zielgruppenorientiert bewerben** – Die Verwaltung soll verstärkt auf die Möglichkeiten zum Erlernen der deutschen Sprache auch unabhängig vom verpflichtenden Sprachkurs bei der Ausländerbehörde verweisen. Die Verwaltung bündelt und differenziert die Angebote an Sprachkursen, z.B. für Pflegekräfte Fachsprachenprüfung, für Ausbildungen, etc.
- **Reichweite der "Integreat App" erhöhen** – Die App Integreat sollte stärker in der Öffentlichkeit für die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund und deren Umfeld beworben werden. Die zuständige Dienststelle sollte den Inhalt der App Integreat kontinuierlich aktualisieren und bei arbeitssuchenden Menschen mit Migrationshintergrund den Inhalt "Arbeiten in Regensburg" hervorheben.
- **Anreize für Bleibeperspektive in Regensburg schaffen** – Die Verwaltung soll dafür sorgen, dass bei den relevanten Dienststellen dafür geworben wird, dass potenzielle Fachkräfte in Regensburg bleiben.

Kleingruppe „Bedarfe für Azubis & ggf. Personen ohne bzw. mit eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt“

- **Alternativen zum motorisierten Individualverkehr stärken** – Für Stärkung des ÖPNV mit Landkreis kooperieren. Die Verwaltung pusht den Ausbau des ÖPNV in Stadt und Landkreis und kooperiert dafür mit dem Landkreis (dichtere Taktung der Routen, Fahrten in Randzeiten optimieren, neue Routen schaffen, Fahrpreise attraktiver gestalten). Nachhaltige Mobilitätsmuster fördern (z.B. Car-Sharing).
- **Ausländerbehörden entscheiden sich, so weit wie möglich, für den Menschen** – Die Ausländerbehörde schöpft Ihren Ermessensspielraum wohlwollend und maximal aus, damit verhindert werden kann, dass noch nicht ausbildungsfähige (z.B. Deutsch noch unter B2-Niveau, labile, kranke) Personen in Ausbildungen 'gezwungen' werden, nur um einen legalen Aufenthaltstitel zu erhalten.
- **Ausbildungsplätze in Mangelberufen schaffen und flexibler gestalten** – Die Verwaltung fördert die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen z.B. im Bereich Kinderpflege, entweder mit dem Ausbau des bestehenden Angebots am BSZ oder mit der Förderung von neuen Angeboten bei anderen Trägern. Es sollten Teilzeitausbildungen vermehrt angeboten werden.

- **Angebote für Sprachkurse bis zur Ausbildungsreife ausbauen** – Die Verwaltung startet eine Sprachkursoffensive für Personen, die keinen Zugang zu einem vom BAMF geförderten Sprachkurs haben, mit dem Ziel, die Ausbildungsreife zu erreichen. Sie setzt sich hierbei mit Trägern von Sprachkursen in Verbindung, um ein entsprechendes Angebot aufzusetzen.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfe aufwerten** – Nachhilfegruppe beim Träger, die auf Grund der geringen zur Verfügung stehenden Mittel in enormer Größe gebildet werden muss. Kleinere Gruppen bilden, um individueller begleiten zu können.
- **Berufsorientierung ausbauen** – Für die niederschwellige Berufsberatung gibt es derzeit nur die Arbeitsmarkt-Integration-Beratung des Campus Asyl. Erforderlich sind hier weitere Angebote der Berufsorientierung für Erwachsene (z.B. bei der Diakonie) um den Bedarf zu decken.

Kleingruppe „Bedarfe für Personen ohne anwendbare Berufserfahrung“

- **Städtische Beschäftigungsverhältnisse anbieten** – Teils fehlende Eignung zu beruflicher Qualifikation (z. B. Sprachkenntnisse, berufl. Vorbildung). Helferstellen können für den Berufs(-wieder)einstieg hilfreich sein.
- **Einflussmöglichkeiten der Stadt ermitteln** – Die Verwaltung prüft, ob Modell bzw. "Projekte" langfristig/ nachhaltig angelegt sind und eine mehrjährige Perspektive schaffen durch städtische Haushaltsmittel bezuschusst werden können.
- **Mangelberufe und noch nicht Qualifizierte zusammenbringen** – Bedarfe (auch) der möglichen Bewerber beachten (Sprache, etc.) z.B. freistellen für "Unterricht". Städtische Tochterunternehmen leisten ihren Beitrag durch das Bereitstellen von Helferstellen mit Möglichkeiten zu ergänzender (Teil-)Qualifizierung.
- **Nachqualifizierung ausbauen und individuell gestalten** – Berufserfahrungen teils vorhanden, aber häufig keine passenden Qualifikationen: Menschen haben häufig viele Maßnahmen durchlaufen, die nicht zwangsläufig in langfristige Erwerbstätigkeit führen.
- **Anreize für langfristige fachliche Qualifikation schaffen** – finanzielle Unabhängigkeit oft wichtiger als längerfristige Qualifikation. Finanzieller Anreiz für (aufbauende?) Qualifikation; Lebensunterhalt durch ausreichendes Gehalt sichern.
- **Motivation in Krisensituationen erhalten** – Stagnation und Frustration (durch Corona verstärkt). Rechtzeitig über mögliche Beratungsangebote informieren. Regelmäßiger Kontakt auf allen Kanälen; Zugang für alle (jedes Alter, jede Lage).
- **Förderstruktur und Finanzierung der Maßnahmen entkoppeln** – Finanzielle Förderung von Angeboten unabhängig von Maßnahmenfinanzierung wünschenswert. Verantwortung liegt hauptsächlich beim Gesetzgeber: Stadtpolitik unternimmt Lobbyarbeit (Städtetag).

Maßnahmen formulieren

Daraufhin waren die Kleingruppen eingeladen, Maßnahmen aus den ermittelten und abschließend überprüften Bedarfen nach der **SMART-Methode** abzuleiten.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- **Spezifisch** – Mit welcher konkreten Maßnahme decken wir den Bedarf?
- **Messbar** – Wie kann die Maßnahme evaluiert werden (quantitativ und/ oder qualitativ)?
- **Attraktiv** – Was haben die Stadt, die Kooperationspartner oder die Bürgerschaft davon?
- **Realistisch** – Ist die Maßnahme für die Stadt machbar (Ressourcen)?
- **Terminiert** – Wann soll die Maßnahme (bzw. Teilschritte) umgesetzt sein?

Abschluss

Am Ende des ersten Termins waren in der KG AZUBIS 2 Maßnahmen, in der KG-Personen mit Berufserfahrung 3 Maßnahme und in der KG ohne Berufserfahrung 3 Maßnahme formuliert.

Abschlussfragen:

Treffen am 19. Mai 2022: Was sollte im nächsten Treffen thematisiert werden?

- **Personen ohne anwendbare Berufserfahrung:** Zahlen zu ausl. Beschäftigten in den folgenden Ämtern erfragen: Gartenamt; Amt für Kreislaufwirtschaft; Amt für Tagesbetreuung
- **AZUBIS:** Wie groß ist der Bedarf an Sprachkursen (Monitoring), kein Zugang zu Kursen

Rückmeldung zum Treffen:

- Hat Spaß gemacht ☺
- Konkretisierung ist spannend
- Interessanter Austausch
- Zeit vergeht zu schnell
- interessanter Austausch
- neue Zusammenhänge können erkannt werden
- intensiver Austausch
- Vielfalt der Gruppe bereichert

Treffen am 02. Juni 2022: Wie weit sind Sie mit der Formulierung Ihrer Maßnahmen?

- **KG AZUBIS:** nicht fertig.
Ein zusätzliches Treffen mit möglichst allen KG-Mitgliedern ist gewünscht.
- **KG-Personen mit Qualifikationen:** fertig.

Da jedoch nur 3 (später 2) Personen aus 2 bzw. am Ende einer Institution die Maßnahmen formuliert haben, wird ein zusätzlicher Termin gewünscht.

- **KG-Personen ohne Qualifikationen:** fertig.

Die nicht bearbeiteten Bedarfe liegen nicht im Zuständigkeitsbereich der Stadtverwaltung. Formulierten Maßnahmen können auch weitere Bedarfe decken.

Rückmeldung zum Treffen:

- Der Beginn ist gut gemacht, jetzt ist noch ein sinnvolles Ende nötig.
- Der Netzwerkgedanke wurde sehr fruchtbar.
- Es wurden verschiedene Sichtweisen kennengelernt, dies hatte einen hohen Lerneffekt.
- Die Arbeit hatte einen hohen Motivationsgrad, da es am Ende um eine Verbesserung für die Menschen geht, für die man arbeitet.
- Der praktische, zielführende Teil der Maßnahmenformulierung hat viel Spaß gemacht. Man konnte die Arbeitserfahrung gut einbringen.
- Man wurde gut durch die digitalen Tools geführt.
- Es ist gut – auch in einer sehr anstrengenden Zeit – an dem Thema zu arbeiten. Denn es ist ein wichtiges Thema. Aber: Die Arbeit ist noch nicht zu Ende!

AG Bildung

Vertretene Organisationen	
Ausbildung statt Abschiebung! e. V.	Pfarrei St. Franziskus Burgweinting
bfz gGmbH	Staatliches Schulamt
Bürger*innen-Initiative Asyl	Stadt Regensburg, Amt für Jugend und Familie
CampusAsyl e. V.	Stadt Regensburg, Amt für Tagesbetreuung von Kindern
DEB gGmbH	Stadt Regensburg, Amt für Weiterbildung, Stadtbücherei
Evangelisches Bildungswerk Regensburg	Stadt Regensburg, Amt für Weiterbildung, VHS
Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH	Stadt Regensburg, Referat für Bildung
Integrationsbeirat der Stadt Regensburg	Stadt Regensburg, Von-Müller-Gymnasium
Katholische Erwachsenenbildung Regensburg Stadt	Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN
KJF Regensburg, Jugendmigrationsdienst	Universität Regensburg, International Office
Mittelschule Pestalozzi	Von-der Tann-Grundschule
Paritätischer Wohlfahrtsverband	Weitere Privatpersonen

Bedarfe I

Einstieg

Als Einstieg ins Thema waren alle Teilnehmenden aufgefordert, die zwei nachfolgenden Einstiegs- und Skalierungsfragen zu beantworten.

Auf einer Skala von 1 bis 10: Inwieweit ist Integration im Handlungsfeld *Bildung* bereits gelungen?

- Niedrigsten und höchsten Zahlenwert eintragen; 4 - 8
- Durchschnittswert 6

Was wünschen Sie sich in maximal zwei Worten, wenn Sie an Integration in Regensburg denken?



Diskussion in Kleingruppen

Die Teilnehmenden wurden für eine inhaltliche Diskussion über Herausforderungen und Chancen in 4 Kleingruppen aufgeteilt. Innerhalb dieser Kleingruppen erfolgten jeweils 30-minütige Diskussionsrunden zu den v.g. Themen. Den Kleingruppen wurden dafür die nachfolgend dargestellten Leitfragen an die Hand gegeben.

Die Durchführung der Diskussion in den Kleingruppen wurde angesichts der Rückmeldungen aus der Gruppe mit dem technischen Hilfsmittel –sog. TaskCards – begleitet.

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Herausforderungen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Herausforderungen auf und welche Herausforderungen sind das?
- Welche konkreten Herausforderungen sollten umgehend angegangen werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Chancen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Chancen auf und welche Chancen sind das?
- Welche konkreten Chancen können umgehend genutzt werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Präsentation der Ergebnisse

Im Nachgang an die Diskussion in den Kleingruppen erfolgte eine Präsentation der Ergebnisse vor der gesamten Gruppe.

Große Herausforderungen	Große Chancen
Heterogenität von Schülern und Eltern (Sprache und allg. Entwicklungsstand, Bildungsnähe, Unterstützungskompetenz)	Niederschwelligkeit im frühkindlichen Bereich
Personalmangel im Schulsystem	Flexibleres, freiere Arbeiten
Befristung von bewährten Projekten	Erleichterte Teilhabe durch Sprachkenntnisse
Selektion im Schulsystem	Bessere berufl. Integration durch Sprachkenntnisse...
Zugang zu Menschen	
Wissensstand und Sensibilisierung bei Behördenmitarbeitern	
Vernetzung	
Sprachkurseangebote unabhängig vom Aufenthaltsstatus	
Differenzierte, zielgruppenspezifische Sprachkurseangebote für versch. Untersch. Gruppen (Eltern, Jugendliche, Geduldete, ...)	
Berufl. Bildung: keine gehobene Alltagssprache vorhanden, dadurch erschwerter Unterricht	
Sprache ist größte Hürde	
Kompliziertes System von Innungen und Kammern	
Vereinbarkeit von Beruf/ Ausbildung und Nachhilfeangeboten	
Unrealistische Vorstellungen von hiesigem (berufl.) Bildungssystem	
Hohe bürokratische Hürden bei Zugang zu Unterstützungsangeboten	
Konkrete Herausforderungen	Konkrete Chancen
Kommunale Angebote sollen Selektion des Schulsystems kompensieren (unabhängig von Schulleistungen)	Schaffung von Strukturen zur Vernetzung

Große Herausforderungen	Große Chancen
Empowerment in allen pers. Bereichen	Schaffung von langfristig nutzbaren Strukturen statt tagesaktuellem „unkoordiniertem“ Agieren
Maßnahmen zur Stärkung der Elternkompetenz müssen deutlich erhöht werden	Vernetzung von versch. Akteuren (Sprachkursen, Betreuungseinrichtungen, Schulen, etc.)
Ressourcenbündelung, konkrete Austauschmöglichkeiten	Ehrenamtliche Netzwerke besser ausbauen
Kommunale Förderoptionen	Versch. Sprachkompetenzen auch behördlich (z.B. in Stadtverwaltung) nutzen
Kommunale Sprachkursangebote vom ersten Tag an!	
Unterstützung von Lehrenden	
Langfristige Finanzierung von Sprach- und Bildungsangeboten	
(langfristige) Finanzierung von Räumen und Personal	
Etablierung von einfacher Sprache in Behörden	
Früher Zugang zu (früh-)kindl. Betreuung für alle	
Abbau von bürokratischen Hürden	
Vereinfachung von Behördenschreiben	
Sensibilisierung und Aufklärung von Lehrkräften	
Aufzeigen von Möglichkeiten	
Ämter sollen an Schulen Sprechstunden einrichten	

Abschluss

Abschließend wurde den Teilnehmenden noch zwei Abschlussfragen gestellt.

Was nehmen Sie von heute mit?

- Es ist noch viel Luft nach oben
- Von der Stadtverwaltung könnte und muss viel mehr gemacht werden.
- Informativer und guter Austausch in Groß- und Kleingruppen
- Zu wenig Zeit
- Es gibt noch viel mehr Dinge, die zu klären sind!

Wo braucht es noch Klärung bei der Bedarfsermittlung?

Muss ggf. eine Anfrage an das Amt für Integration und Migration gestellt werden, um den Bedarf konkret zu klären?

Sprachkurse	Wie lange warten geflüchtete Kinder auf Kindergartenplatz	Wie viele Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus leben in Regensburg
Wie viele Elternteile besuchen aktuell keinen Sprachkurs da sie die Kinderbetreuung nicht sichern können?	Wie lange haben Menschen keinen gesicherten Aufenthaltsstatus und leben mit unsicherem Status hier?	Sprache: Wieviele Menschen haben in Rgbg keinen gesicherten Aufenthaltsstatus und keinen Zugang zu Sprachkurs?
Wie viele Geflüchtete leben aktuell in Regensburg? Bitte nach Aufenthaltsstatus und -dauer aufschlüsseln.	Wie viele ukrainische Geflüchtete gibt es bereits in Regensburg? In welchem Alter?	Anzahl der Kinder/Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter 48 Monate in Deutschland.
Wie lange wird das Projekt "Sprachkitas" noch gefördert?	Wie viel kostet die Teilnahme an einem Sprachkurs für das Sprachniveau B1 in der Regel?	Mit welchen Wartezeiten müssen Geflüchtete in Regensburg bei Sprachkursen für das Sprachniveau B1 rechnen?
Es wäre gut, eine klare Auflistung auf der Seite des AIM zu haben, wo man welche Art von Bedarf von Geflüchteten nachfragen kann. Zum Beispiel den Bedarf an literarischen Angeboten bei Ukraine-Geflüchteten und deren Altersklassen.	Wie viele Auszubildende mit Flucht- und Migrationshintergrund (mit Deutschförderbedarf) gibt es an den Regensburger Berufsschulen.	Gibt es bereits Vernetzungsangebote für außerschulische Bildungsangebote in Regensburg?
Sprachkurse nach Alter und Sprachniveau gegliedert?	Wie viele Maßnahmen gibt es bei der Stadt Regensburg im Bereich der Elternarbeit zum Thema Bildung der Kinder und wo sind diese angesiedelt	Feste Ansprechpartner beim AIM über mehrere Jahre.

Bedarfe II und Maßnahmen

Zu Beginn der beiden Termine wurden die Teilnehmenden gebeten, einleitend eine Frage zu beantworten, um jeweils im Meeting anzukommen.

Bedarfe priorisieren

Die Teilnehmenden wurden gebeten, die zusammengefassten Bedarfe abschließend zu überprüfen und ggf. zu ändern.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Welche Bedarfe haben eine besondere Priorität?
- Welche Bedarfe bestehen schon lange?

Kleingruppe „Bedarfe für Sprache“

- **Leichte Sprache verwenden** – Die Stadtverwaltung sollte ihre Mitarbeiter*innen sensibilisieren, dass leichte Sprache (auch Mehrsprachigkeit) und langsames Sprechen eine hohe Wirksamkeit entfalten. Die Stadtverwaltung sollte eine bessere Vernetzung verschiedener Akteure, z.B. des Büros für leichte Sprache mit allen aktiven Behörden, ermöglichen.
- **Zugang zu Sprache ermöglichen** – Erfolgreiches Bestehen des Integrationskurses schwierig (wenn Start Alphabetisierung). Anbindung von Sprachkursen an Betreuungseinrichtungen (z.B. Müttersprachkurse im Kindergarten. Kommune

sollte Angebotslücken füllen und finanzieren: Insbesondere Regelfinanzierung statt Projektfinanzierung.

- **Unterstützungsangebote ausbauen** – Zusätzliche Unterstützungsangebote zu Integrationskursen schaffen: Es fehlen zusätzliche Kurse, Personal (z.B. Kinderbetreuung), Räumlichkeiten (sollten städt. zur Verfügung gestellt werden), städt. Finanzierung statt Finanzierung über Förderprogramme (häufig sehr komplex).

Kleingruppe „Bedarfe für die frühkindliche Erziehung und Schule“

- **Nachteile ausgleichen** – Die Stadtverwaltung sollte die Selektionslogik durch städtische Unterstützungsangebote integrativ ausgleichen. Sie sollte verstärkt auf den Selbstwert stärkende Maßnahmen, die unabhängig von der Schulleistung der Kinder wirken, setzen.
- **Eltern als Verbündete aktivieren** – Eltern ins Boot holen und Elternkompetenz in Bezug auf die Angelegenheiten der Kinder im Kindergarten und Schule stärken.
- **Schule evaluieren** – Erwerb der deutschen Sprache im Gymnasialbereich innerhalb von sechs Monaten nicht möglich (zusätzliche Sprachförderung seitens der Kommune für Schüler*innen die nicht die InGym-Voraussetzungen erfüllen).
- **Kontakt mit Eltern aufrechterhalten** – Niederschwelligkeit in der frühkindlichen Bildung/ Kitabereich: Die intensive Kommunikation zwischen Elternhaus und Kita-Einrichtungen sollte nach dem Schuleintritt der Kinder fortbestehen.
- **Hindernisse ausräumen** – Personalmangel nachhaltig beseitigen und Projekte, die sich bewährt haben, entfristen.
- **Diverse Zielgruppe ansprechen** – Heterogenität der Schülerschaft und der Elternschaft: Heterogenität im Hinblick auf den Entwicklungsstand der Sprache, die Entwicklung allgemein und den Bildungshintergrund.

Kleingruppe „Bedarfe für die berufliche Bildung“

- **Sozialkompetenz fördern** – Sozialkompetenz und gesellschaftliche Aspekte können durch heterogene Klassenzusammensetzung gestärkt werden.
- **Vielfalt & Interkulturalität nutzen** – Interkulturelle Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Perspektiven (Berufsschule: Vorurteile abbauen, Anti-Diskriminierungs-/ Anti-Rassismus-Schulungen). Vielfalt als Chance für die Betriebe nicht nur hinsichtlich des Fachkräftemangels (Kammern und Innungen mit ins Boot holen - ggf. Flyer, Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, Berufsberatung der Agentur für Arbeit).

Kleingruppe „Bedarfe für die außerschulische Bildung“

- **Zusammenarbeit in Netzwerken ausbauen** – Eine bessere Vernetzung von Angeboten und Stellen. Bspw. Nutzung des Büros Leichte Sprache.
- **Kritische Themen nicht umschiffen** – Auseinandersetzung mit wichtigen, kritischen Themen, die in anderen Bildungsbereichen nicht unbedingt Raum finden.

- **Rahmenbedingungen schaffen** – Unabhängigkeit, freieres Arbeiten und Flexibilität. Nutzung der Räumlichkeiten der Stadt Regensburg: Kostenfaktor, Technik/ Techniker/ Veranstaltungsbegleitung etc. kosten extra, d.h. nicht niederschwellig und kostengünstig.
- **Finanzierung nach Bedarf organisieren** – Integrative Bildungsunterstützung. Dolmetscherleistungen/ Gebärdendolmetscher bspw. bei Veranstaltungen. Langfristige Finanzierung, nicht projektbezogen.

Maßnahmen formulieren

Daraufhin waren die Kleingruppen eingeladen, Maßnahmen aus den ermittelten und abschließend überprüften Bedarfen abzuleiten.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Spezifisch – Mit welcher konkreten Maßnahme decken wir den Bedarf?
- Messbar – Wie kann die Maßnahme evaluiert werden (quantitativ und/ oder qualitativ)?
- Attraktiv – Was haben die Stadt, die Kooperationspartner oder die Bürgerschaft davon?
- Realistisch – Ist die Maßnahme für die Stadt machbar (Ressourcen)?
- Terminiert – Wann soll die Maßnahme (bzw. Teilschritte) umgesetzt sein?

Maßnahmen konkretisieren

In der großen Gruppe wurden die formulierten Maßnahmen mithilfe der v.g. Leitfragen gemeinsam konkretisiert.

Abschluss

Abschließend wurden den Teilnehmenden jeweils noch eine Abschlussfrage gestellt.

Treffen am 19. Mai 2022: Was sollte im nächsten Treffen thematisiert werden?

- Keine Unklarheiten
- Idee Anfrage Stadt: Im Alphakursen wird Zielniveau A2 angestrebt, in der Ausländerbehörde für z.B. NE aber B1 benötigt. Wie kann das gelöst werden? Kann die ABH ihren Ermessensspielraum ausnutzen?
- B1 Niveau für manche nicht realisierbar (z.B. Analphabeten). Sprachlich gut, aber schriftlich reicht es vielleicht nicht aus.

Treffen am 02. Juni 2022: Was ist Ihnen mit Blick auf die öffentliche Konferenz Mitte Juli 2022 wichtig?

- Keine Antworten.

AG Interkulturelle Öffnung

Vertretene Organisationen	
a.a.a. e.V.	Stadt Regensburg, Amt für Organisation und Personalentwicklung
Alevitische Gemeinde Regensburg und Umgebung e. V.	Stadt Regensburg, Amt für Tagesbetreuung von Kindern
CampusAsyl e. V.	Stadt Regensburg, Antidiskriminierungsstelle
Caritas Regensburg, Referat Migration	Stadt Regensburg, Hauptamt
Institut für Kooperationsmanagement (IKO)	Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN
Johanniter Regensburg, Flüchtlings- und Integrationsberatung	ti communication GmbH
Stadt Regensburg, Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	Universität Regensburg, International Office
Stadt Regensburg, Amt für Gebäudeservice	Vietnamesische Gemeinde
Stadt Regensburg, Amt für Integration und Migration	Weitere Privatpersonen
Stadt Regensburg, Amt für Kreislaufwirtschaft, Stadtreinigung und Flottenmanagement	

Bedarfe I

Einstieg

Als Einstieg ins Thema waren alle Teilnehmenden aufgefordert, die zwei nachfolgenden Einstiegs- und Skalierungsfragen zu beantworten.

Auf einer Skala von 1 bis 10: Inwieweit ist Integration im Handlungsfeld IKÖ bereits gelungen?

- Niedrigsten und höchsten Zahlenwert eintragen; niedrigster Zahlenwert: 3 / höchster Zahlenwert: 7
- Durchschnittlichen Zahlenwert eintragen; 5

Was wünschen Sie sich in maximal zwei Worten, wenn Sie an Integration in Regensburg denken?

- „short and simple“
- mehrsprachige Kompetenz
- praktische Umsetzung
- Fokus
- Vielsprachigkeit, einfache Sprache
- Direkte Ansprache

- Abbau diskriminierender Strukturen
- Ungezwungen in allen Richtungen
- Praxisnah, niederschwellig
- Durchgängige Sensibilisierung
- Förderung
- Einfache Sprache

Diskussion in Kleingruppen

Die Teilnehmenden wurden für eine inhaltliche Diskussion über Herausforderungen und Chancen in Kleingruppen aufgeteilt. Innerhalb dieser Kleingruppen erfolgten jeweils 30-minütige Diskussionsrunden zu den v.g. Themen. Den Kleingruppen wurden dafür die nachfolgend dargestellten Leitfragen an die Hand gegeben.

Kleingruppen:

I – Personal

II – Kommunikation

III – Verwaltungsorganisation

Die Durchführung der Diskussion in den Kleingruppen wurde angesichts der Rückmeldungen aus der Gruppe mit dem technischen Hilfsmittel –sog. TaskCards – begleitet.

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Herausforderungen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Herausforderungen auf und welche Herausforderungen sind das?
- Welche konkreten Herausforderungen sollten umgehend angegangen werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Chancen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Chancen auf und welche Chancen sind das?
- Welche konkreten Chancen können umgehend genutzt werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Präsentation der Ergebnisse

Im Nachgang an die Diskussion in den Kleingruppen erfolgte eine Präsentation der Ergebnisse vor der gesamten Gruppe.

Herausforderungen	Chancen
Bestandsanalyse: Was passiert bereits, wie weit ist die Stadt?	Vorbildcharakter der bei der Stadt Regensburg beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund

Herausforderungen	Chancen
Sensibilisierung der Führungskräfte	Entlastung des Sozialsystems durch Mehrbeschäftigte mit Migrationshintergrund, die eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen.
Assessment Center – Umstellung (Profil- und Aufgabenaufstellung) „Das Credo der Besten als Herausforderung“ was bedeutet „der Beste“?	Gutes Arbeitsklima
„altes Denken überdenken“ Langfristige Entwicklung	„Jede Kultur ist eine Chance, etwas Neues zu kennen“
Vielsprachigkeit der Mitarbeiter, Schulung der Mitarbeiter, Sprachkurse während der Arbeitszeiten	
Ansprechen der Migrantenkreise als potenzielle Mitarbeiter	
Wichtig: intersektionelle Betrachtung (Menschen mit Migrationshintergrund und mit verschiedenen Arten von Behinderung – körperlich, psychisch)	
Nutzung der digitalen Medien/ Mittel	
Integrationsbeauftragte in allen Ämtern	

Abschluss

Abschließend wurde den Teilnehmenden noch zwei Abschlussfragen gestellt.

Was nehmen Sie von heute mit?

- Grundlage: wo wollen wir hin?
- Richtiges Maß zwischen abstrakt und konkret finden
- Einschätzung der tatsächlichen Umsetzung am Ende der Entwicklung
- Schwierigkeitsgrad des Projektes

Wo braucht es noch Klärung bei der Bedarfsermittlung?

Muss ggf. eine Anfrage an das Amt für Integration und Migration gestellt werden, um den Bedarf konkret zu klären?

- Keine zurzeit, bestimmt / vielleicht zu einem späteren Zeitpunkt

Bedarfe II und Maßnahmen

Zu Beginn der beiden Termine wurden die Teilnehmenden gebeten, einleitend eine Frage zu beantworten, um jeweils im Meeting anzukommen.

4. Treffen am 19. Mai 2022: Frei aus dem Kopf heraus: Welcher Bedarf ist Ihnen jetzt gerade am wichtigsten?

- Einfache Sprache
- Positive Diskriminierung
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Neugier, Interesse und Erfahrungswerte
- Ziele und Bedarfe schnell umsetzen
- Bürokratie vermeiden
- Beratung und Umsetzen
- Qualifizierung und Personalgewinnung
- Ehrenamtliche Einigung
- Ansprache der Menschen mit Migrationshintergrund verbessern
- Priorität(en) benennen
- Priorisierung der Inhalte
- Konkrete Maßnahmen

5. Treffen am 02. Juni 2022: Heute ist das letzte Treffen: Was möchten Sie der Stadt noch unbedingt mitgeben?

- Bessere Integration des Dolmetscherpools
- Es gibt noch viel zu tun, auch von der Stadtseite her
- Auf dem Weg zur Umsetzung
- Produktiver und guter Austausch
- Interessante und neue Anregungen
- Guter Austausch

Bedarfe priorisieren

Die Teilnehmenden wurden gebeten, die zusammengefassten Bedarfe abschließend zu überprüfen und ggf. zu ändern.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Welche Bedarfe haben eine besondere Priorität?
- Welche Bedarfe bestehen schon lange?

Kleingruppe „Bedarfe Verwaltungsorganisation“

- **Interkulturelle Orientierung strukturell verankern** – Sie soll von der Stadtspitze als Führungsaufgabe in allen Dienststellen formuliert werden. Die Stadt soll übergreifende Steuerung des Öffnungsprozesses etablieren und ihre Verwaltungsorganisation regelmäßig an Realität anpassen.
- **Gesamte Stadtverwaltung mitnehmen** – Die Stadt muss bei der Öffnung die große Heterogenität der Verwaltung im Blick haben. Sie muss insbesondere auch die Regeldienste interkulturell öffnen und ausstatten.

Kleingruppe „Bedarfe Personal“

- **Personalakquise neu ausrichten** – Ziel der Personalgewinnung muss es sein, die gesellschaftl. Diversität in der Belegschaft widerzuspiegeln. Städt. Personalakquise sollte Menschen mit Migrationsbiografie als potenziellen Zugewinn betrachten (Internationalität, Mehrsprachigkeit, Erfahrungen...). Die Stadt muss (strukturelle) Zugangsbarrieren in Akquise und Auswahl identifizieren und entfernen.
- **Personalentwicklung systematisch angehen** – Eine stellenbezogene Bedarfsanalyse (wie divers ist die Verwaltung an welcher Stelle?). Das städtische Fortbildungsangebot in diesem Bereich soll angepasst und ausgeweitet werden. Die Stadt soll in ihrer Personalentwicklung Intersektionalität und versch. Dimensionen der Diversität beachten.
- **Deutsch-Sprachkurse innerhalb der Arbeitszeit ermöglichen** – Deutsch-Sprach-Nachweise nicht bzw. so selten wie möglich einfordern. Grundsätzlich Anforderungen arbeitsplatzspezifisch formulieren.
- **Saubere Einarbeitung vornehmen** – Mitarbeitende Zeit für Einarbeitung (bspw. Orte kennen lernen, Maschinen bedienen) geben. Wiederholende Prozesse/ Nachschlagewerke/ Leitfäden in leichter Sprache verschriftlichen. Regelmäßige Aktualisierung der Beschreibung der Arbeitsprozesse/ Leitfäden (Aktualisierung in den Arbeitsprozess mit aufnehmen).
- **Abbau von strukturellen Diskriminierungen** – Fortlaufende Sensibilisierung zur strukturellen Diskriminierung und bezüglich Defiziten im Bereich Intersektionalität.

Kleingruppe „Bedarfe Kommunikation“

- **Digitale Kommunikation schwellenarm aufstellen** – Die städt. Öffentlichkeitsarbeit sollte den Online-Auftritt mehrsprachig gestalten, auch digitale Angebote dementsprechend anpassen (Aspekt des Internationalen). Insbesondere Themen zu Integration sollten in den jeweils relevanten Sprachen zur Verfügung stehen.
- **Kommunikation nach außen vereinfachen** – Die Stadtverwaltung sollte sich als Spiegel der Gesellschaft darstellen. Öffentlichkeitsarbeit muss das Ziel haben, Verwaltungshandeln und -organisation transparent u. verständlich zu machen. Mehr Austauschplattformen zwischen Verwaltung und Bürger*innen online sowie auch in Präsenz.
- **Ansprache von Menschen mit Migrationsbiografie verbessern** – Überlegungen Stellenausschreibungen offener zu gestalten analog auch für andere Ausschreibungen, Veranstaltungen (z.B. Bürgerversammlungen). Kanäle wählen, auf denen man Menschen mit Migrationshintergrund in Regensburg am besten erreicht (z.B. Informationen über Ausländeramt streuen).

- **Informationstechnik nutzen** – Vorhandene Tools pragmatisch nutzen (z.B. Google Translate). Digitale Formulare, die auch digital auszufüllen sind (hier auch Übersetzungstools anwendbar). Analyse von Texten auf "schwierige" Wörter und Formulierungen.
- **Das zur Verfügung stehende Angebot vereinfachen** – Je einfacher die Sprache, desto einfacher zu übersetzen. Einfach, nicht kindlich.
- **(Positive) Diskriminierungen abbauen** – Nachteilsausgleich ja, Übervorteilung nein. Maßnahmen zielgerichtet und klar begründet.

Maßnahmen formulieren

Daraufhin waren die Kleingruppen eingeladen, Maßnahmen aus den ermittelten und abschließend überprüften Bedarfen abzuleiten.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Spezifisch – Mit welcher konkreten Maßnahme decken wir den Bedarf?
- Messbar – Wie kann die Maßnahme evaluiert werden (quantitativ und/ oder qualitativ)?
- Attraktiv – Was haben die Stadt, die Kooperationspartner oder die Bürgerschaft davon?
- Realistisch – Ist die Maßnahme für die Stadt machbar (Ressourcen)?
- Terminiert – Wann soll die Maßnahme (bzw. Teilschritte) umgesetzt sein?

Maßnahmen konkretisieren

In der großen Gruppe wurden die formulierten Maßnahmen mithilfe der v.g. Leitfragen gemeinsam konkretisiert.

Abschluss

Abschließend wurden den Teilnehmenden jeweils noch eine Abschlussfrage gestellt.

Treffen am 19. Mai 2022: Was sollte im nächsten Treffen thematisiert werden?

- Produktiver Austausch
- Gutes Vorwärtkommen mit der Priorisierung der Ziele

Treffen am 02. Juni 2022: Was ist Ihnen mit Blick auf die öffentliche Konferenz Mitte Juli 2022 wichtig?

- Umsetzung

AG Gesellschaftliche Partizipation

Vertretene Organisationen

Alevitische Gemeinde Regensburg und Umgebung e. V.	Stadt Regensburg, Amt für Integration und Migration
Ausbildung statt Abschiebung! e. V.	Stadt Regensburg, Amt für Kommunale Jugendarbeit
Bayerische Landes Sport Verband (BLSV), Integration durch Sport	Stadt Regensburg, Inklusionsbeauftragter
Bürgerverein Süd-Ost e.V.	Stadt Regensburg, Koordinierungszentrum Bürgergesellschaftliches Engagement (KoBE)
CampusAsyl e. V.	Stadt Regensburg, Kulturamt
FreiwilligenAgentur Regensburg	Stadt Regensburg, Mehrgenerationenhaus
Integrationsbeirat der Stadt Regensburg	Stadt Regensburg, Referat für Bildung
Jugendbeirat der Stadt Regensburg	Stadt Regensburg, Sportamt
Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e. V.	Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN
Seniorenbeirat der Stadt Regensburg	Weitere Privatpersonen
SSV Jahn Regensburg e.V.	

Bedarfe I

Einstieg

Als Einstieg ins Thema waren alle Teilnehmenden aufgefordert, die zwei nachfolgenden Einstiegs- und Skalierungsfragen zu beantworten.

Auf einer Skala von 1 bis 10: Inwieweit ist Integration im Handlungsfeld *Gesellschaftliche Partizipation* bereits gelungen?

- 3 (niedrigste) und 6 (höchste)
- 4,5 im Schnitt

Was wünschen Sie sich in maximal zwei Worten, wenn Sie an Integration in Regensburg denken?

- get together
- Ehrlichkeit und Empathie
- Mehr Begegnungsräume
- gleichmäßige Verteilung Geflüchteter und Vernetzung
- Niederschwelligkeit
- Toleranz und Respekt

Diskussion in Kleingruppen

Die Teilnehmenden wurden für eine inhaltliche Diskussion über Herausforderungen und Chancen in 4 Kleingruppen aufgeteilt. Innerhalb dieser Kleingruppen erfolgten jeweils 30-minütige Diskussionsrunden zu den v.g. Themen. Den Kleingruppen wurden dafür die nachfolgend dargestellten Leitfragen an die Hand gegeben.

Die Durchführung der Diskussion in den Kleingruppen wurde angesichts der Rückmeldungen aus der Gruppe mit technischen Hilfsmittel –sog. TaskCards – begleitet.

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Herausforderungen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Herausforderungen auf und welche Herausforderungen sind das?
- Welche konkreten Herausforderungen sollten umgehend angegangen werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Chancen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Chancen auf und welche Chancen sind das?
- Welche konkreten Chancen können umgehend genutzt werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Präsentation der Ergebnisse

Im Nachgang an die Diskussion in den Kleingruppen erfolgte eine Präsentation der Ergebnisse vor der gesamten Gruppe.

Große Herausforderungen	Große Chancen
Vereinsvermittlung, Fehlender Perspektivwechsel	Arbeiten im Netzwerk, Begegnungen ermöglichen, Barrieren abbauen, ehrenamtliches Engagement nutzen,
Politische Bildung, Sprache, einheitliche Ansprechpartner	
Jobcenter, Bürokratie, Sprache als Hindernis, fehlende Dolmetscher, Verständnis von Recht und Gesetz	Kommunikation und private Verbindungen, Arbeitsmarkt als Chance,
Sprachbarrieren, Erreichbarkeit (wie erreichen wir Frauen?)	Frauenintegration oft erwünscht sobald erreicht, zielgruppenspezifische Angebote sind möglich, Sport und Kunst nutzen
Konkrete Herausforderungen	Konkrete Chancen

Große Herausforderungen	Große Chancen
Zentrale Ansprechpartner, Arbeit im Netzwerk, ermöglicht Begegnung	Angebot erweitern, Sichtbarkeit erhöhen, regelmäßiger Austausch
Partizipationsmöglichkeiten verbessern, Einbürgerung,	Regensburg wird „Migrationsfreundliche Kommune“
Netzwerk ausbauen, Angebote in verschiedenen Sprachen, mehr Personal im AIM, amtsübergreifende Zusammenarbeit	Regelmäßiger Austausch zwischen Verwaltung und Ehrenamt
Freundschaften untereinander, Patenschaften, mehr Personal in Behörden, interne Schulungen, leichte Sprache	Stigmatisierung loswerden, Migrationssensible Sprache, die der Diversität in der migrantischen Bevölkerung gerecht wird

Abschluss

Abschließend wurde den Teilnehmenden noch zwei Abschlussfragen gestellt.

Was nehmen Sie von heute mit?

- einzelne Ideen müssen auf Umsetzbarkeit rückgekoppelt werden
- nächstes Mal Rollen vorher festlegen?
- wurde professionell aufgezogen; Eventuell mehr Zeit für die einzelnen Bereiche
- Die Bitte nach einem Mitglied des Integrationsbeirats (ggf. Ersatz)
- notierte Fragen an den Integrationsbeirat weitergeben

Wo braucht es noch Klärung bei der Bedarfsermittlung?

Muss ggf. eine Anfrage an das Amt für Integration und Migration gestellt werden, um den Bedarf konkret zu klären?

- Denken im Budget?
- wird die Zielgruppe (Integration) im Zuge des Konzepts befragt? „mit Menschen und nicht über Menschen sprechen“
- Frage an Integrationsbeirat? Zufrieden mit der eigenen Arbeit? Woran haken manche Themen? Evtl. Überarbeitung der Satzung/ GO des Integrationsbeirates?

Bedarfe II und Maßnahmen

Zu Beginn der beiden Termine wurden die Teilnehmenden gebeten, einleitend eine Frage zu beantworten, um jeweils im Meeting anzukommen.

4. Treffen am 19. Mai 2022: Frei aus dem Kopf heraus: Welcher Bedarf ist Ihnen jetzt gerade am wichtigsten?

- Interkulturell kompetentes Personal einstellen/ Vorhandenes Personal interkulturell qualifizieren
- Anerkennung internationale Bildungsabschlüsse ausbauen
- Diversitätsbewusste Stadtverwaltung (mehr Repräsentanz von migrantischen Bevölkerungsgruppen; Fremdsprachenkompetenz; mehr Identifikation mit Stadtverwaltung als Ziel)
- Sprachbarrieren identifizieren und abbauen (z.B. mehr Englisch im Verwaltungshandeln; Verwendung v. Muttersprachen bei Antragstellungen ermöglichen)
- Befugnisse des Integrationsbeirates stärken/ ausbauen; Antragsrecht im Stadtrat
- Ziel: Kommunales Wahlrecht für alle
- Bessere Erreichbarkeit von Frauen als Querschnittsaufgabe aller Maßnahmen

5. Treffen am 02. Juni 2022: Heute ist das letzte Treffen: Was möchten Sie der Stadt noch unbedingt mitgeben?

- Hohe Fluktuation in der AG erschwert effektives Arbeiten; ABER die kleineren Gruppen haben zuletzt intensiver diskutiert, haben „sich gefunden“.

Bedarfe priorisieren

Die Teilnehmenden wurden gebeten, die zusammengefassten Bedarfe abschließend zu überprüfen und ggf. zu ändern.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Welche Bedarfe haben eine besondere Priorität?
- Welche Bedarfe bestehen schon lange?

Kleingruppe „Bedarfe Politik“

- **Sprache vereinfachen** – Die Stadtverwaltung sollte Sprachbarrieren abbauen und Dolmetscherstrukturen stärken/ ausbauen.
- **Interesse an Staat und Verfassung fördern** – Sowohl für Migrant*innen und Einheimische soll Notwendigkeit einer neuen politischen Gemeinschaft klarwerden. Wie funktioniert die kommunale Verwaltung/ Welche Anlaufstellen gibt es: Grundinformationen (z.B. in Form einer Broschüre) für neu Zugewanderte/ Geflüchtete zur Verfügung stellen.
- **Verwaltung sensibilisieren** – Die Stadtverwaltung sollte ihren Migrationsbegriff diversifizieren. Interkulturelle Kompetenz innerhalb der Stadtverwaltung stärken.
- **Einbürgerung unterstützen, bewerben und stärken** – Die Stadtverwaltung sollte die Einbürgerungsberatung gezielt intensivieren und unterstützende Kurse für die Einbürgerungsprüfung anbieten oder im Netzwerk anbieten lassen. Politische Bildung sollte in Einbürgerungskursen aufgenommen werden.

- **Regensburg wird „Migrationsfreundliche Kommune“** – Diverse und offene Stadtgesellschaft als definierter Standortfaktor: Stadt bleibt so attraktiv für nachhaltigen Zuzug (Ausbildung, Hochschulen, Infrastruktur) und hat im Wettbewerb mit anderen Kommunen einen messbaren Vorteil. Grundlage soll ein Stadtratsbeschluss auf Basis des Integrationskonzepts sein (wie bei dem Siegel Kinderfreundliche Kommune).

Kleingruppe „Bedarfe Asyl/ Integration“

- **Menschen in Asylverfahren fördern** – Die Stadtverwaltung sollte gemeinsam mit ihrem Netzwerk Menschen in Asylverfahren frühzeitig fördern (Praktika, Jobvermittlung).
- **Integration von Kindern in Schulen durch kulturelle Vielfalt stärken** – Die Stadtverwaltung sollte im Rahmen ihrer Kompetenzen beachten, dass es in den Schulen eine gute Mischung aus deutschsprachigen und nicht-deutschsprachigen Kindern braucht.
- **Jobcenter integrativ ausrichten** – Das Jobcenter sollte niedrigschwellig kommunizieren und die Informationen auf das Wesentliche beschränken. Es sollte sich bei der Kommunikation der Sprachbarriere bewusst sein und seine Mitarbeiter*innen für die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationsgeschichte/ Fluchthintergrund schulen.
- **Sprachlichen Zugang zur Ausländerbehörde gewährleisten** – Die Ausländerbehörde sollte ihre Informationen in verschiedenen Sprachen anbieten und Dolmetscher vor Ort vorhalten.
- **Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen** – Personen, die gerne arbeiten wollen, haben Schwierigkeiten Zugang zu Jobs zu finden. Informationslücken für Arbeitssuchende Menschen schließen und Vereinfachung des Anerkennungsverfahrens. Anonymisierte Bewerbungsverfahren bei der Stadt.
- **Ankommensprozess neu ausrichten** – Zentrale Informationspunkte einrichten, Asylverfahren kürzen und kein "in der Luft hängen lassen" von Menschen. Stigma "Flüchtling" loswerden sowie Betreuung und Unterstützung auf Augenhöhe.
- **Ankommen im Netzwerk denken** – Privatpersonen erreichen, die bereit wären eine Patenschaft zu übernehmen. Vereine leisten großen Beitrag. Bestehende Strukturen von Stadt, Vereinen, Firmen ausbauen (z.B. Caritas) um Patenschaften zu ermöglichen.

Kleingruppe „Bedarfe Sport“

- **Stadtteilübergreifende Chancengleichheit schaffen** – Die Stadtverwaltung sollte alle Stadtteile gleichwertig einbeziehen. Sie sollte den Zugang zu Sportanlagen grundsätzlich gewährleisten.

- **Perspektivwechsel im Verwaltungsalltag vornehmen** – Die Stadtverwaltung sollte alle Beteiligten berücksichtigen und sensibilisiert sein, nicht nur "westliche" Sichtweise einzubeziehen.
- **Ehrenamt strategisch einbinden** – Die Stadtverwaltung sollte einen regelmäßigen Austausch mit Vereinsverantwortlichen anstreben. Sie sollte sich ehrenamtliches Engagement zu Nutze machen.
- **Diversität des sportlichen Angebots fördern** – Nicht nur auf Fußball beschränken. Neuen Sportarten eine Chance geben (Beispiel Cricket). Zudem Abbau von Barrieren: Beispiel Reha- und Behindertensport. Vom niederschwelligen Angebot hin zum organisierten Sport.

Kleingruppe „Bedarfe Soziales, ehrenamtliches Engagement/ Vereine“

- **Mehr qualifiziertes Personal beschäftigen** – Die Stadtverwaltung sollte gezielt mehr (interkulturelles) Personal für den Ausbau der Angebote mit Fokus auf integrativen Aspekt einstellen.
- **Ehrenamtlichen zu einem regelmäßigen Austausch mit der Stadtverwaltung einladen** – Die Stadtverwaltung sollte den Kontakt zu Ehrenamtlichen in Netzwerken ausbauen sowie eine einheitliche und bekanntgemachte Anlaufstelle für Ehrenamtliche vorhalten, wo man seine Ideen und Probleme einbringen kann.
- **Teilhabe- und Engagement-Möglichkeiten fördern** – Besonderer Fokus sollte auf den Frauen liegen: Hierbei ist es wichtig, auf die Familienstrukturen zu achten, die eine Teilhabe oft nicht problemlos zulassen.
- **Räume zur Verfügung stellen** – Es braucht Räumlichkeiten für niederschwelliges Engagement: Gewünscht werden Räumlichkeiten in denen man sich kostengünstig, niederschwellig und flexibel einbuchen kann (Infos zu Räumen auf mehreren Sprachen verfügbar).

Maßnahmen formulieren

Daraufhin waren die Kleingruppen eingeladen, Maßnahmen aus den ermittelten und abschließend überprüften Bedarfen abzuleiten.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Spezifisch – Mit welcher konkreten Maßnahme decken wir den Bedarf?
- Messbar – Wie kann die Maßnahme evaluiert werden (quantitativ und/ oder qualitativ)?
- Attraktiv – Was haben die Stadt, die Kooperationspartner oder die Bürgerschaft davon?
- Realistisch – Ist die Maßnahme für die Stadt machbar (Ressourcen)?
- Terminiert – Wann soll die Maßnahme (bzw. Teilschritte) umgesetzt sein?

Maßnahmen konkretisieren

In der großen Gruppe wurden die formulierten Maßnahmen mithilfe der v.g. Leitfragen gemeinsam konkretisiert.

Abschluss

Abschließend wurden den Teilnehmenden jeweils noch eine Abschlussfrage gestellt.

Treffen am 19. Mai 2022: Was sollte im nächsten Treffen thematisiert werden?

- Keine Antwort

Treffen am 02. Juni 2022: Was ist der Arbeitsgruppe im Hinblick auf den weiteren IKR-Prozess wichtig?

- Die nun folgenden Arbeitsschritte im IKR-Prozess sollen transparent gemacht werden, alle AGs sollen informiert werden. Transparenz ist eine zentrale Forderung für das gesamte Projekt.
- Wer arbeitet die AG Ergebnisse (TaskCards) final aus?
- Wer sorgt für die Umsetzung innerhalb der Stadtverwaltung?
- Wie läuft die Evaluierung der Maßnahmen ab?
- Welche Maßnahmen wurden in den anderen AGs erarbeitet?
- Feedback durch das Projektteam zu den AG Ergebnissen ist gewünscht
- Bevor das IKR dem Stadtrat vorgelegt wird, sollte AGABY das Konzept prüfen (Lücken? Empfehlungen)
- Soweit vorhanden sollen die Migrationsbeauftragten der Stadtratsfraktionen einbezogen werden
- In den Kleingruppen Politik, Sport und Asyl / Integration besteht noch Bedarf an Arbeitszeit. Bevorzugt wird eine individuelle Terminfindung für die jeweiligen Kleingruppe, da die Teilnahme an der Leitbilddiskussion am 23. Juni von einigen angestrebt wird.

AG Soziales, Gesundheit und Wohnen

Vertretene Organisationen	
a.a.a. e. V.	Stadt Regensburg, Amt für Integration und Migration
Alevitische Gemeinde Regensburg und Umgebung e. V.	Stadt Regensburg, Amt für Jugend und Familie
Ausbildung statt Abschiebung! e. V.	Stadt Regensburg, Amt für kommunale Jugendarbeit
Bayerische Gesellschaft für psychische Gesundheit e. V.	Stadt Regensburg, Amt für öffentliche Ordnung und Straßenverkehr
Bürger*innen-Initiative Asyl	Stadt Regensburg, Amt für Soziales
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) Bayern	Stadt Regensburg, Amt für Stadtentwicklung
Johanniter Regensburg, Flüchtlings- und Integrationsberatung	Stadt Regensburg, Seniorenamt
KISS - Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe	Stadt Regensburg, Stadtplanungsamt
Landratsamt Regensburg, Gesundheitsamt	Stadtbau Regensburg
OTH Regensburg, Akademisches Auslandsamt	Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN
Paritätischer Wohlfahrtsverband	Stadtratsfraktion SPD
Solwodi Regensburg	Weitere Privatpersonen
Soziale Initiativen Regensburg e. V.	

Bedarfe I

Einstieg

Als Einstieg ins Thema waren alle Teilnehmenden aufgefordert, die zwei nachfolgenden Einstiegs- und Skalierungsfragen zu beantworten.

Auf einer Skala von 1 bis 10: Inwieweit ist Integration im Handlungsfeld *Soziales / Gesundheit / Wohnen* bereits gelungen?

- 2 – 5
- Durchschnittlichen Zahlenwert eintragen; 4,33

Was wünschen Sie sich in maximal zwei Worten, wenn Sie an Integration in Regensburg denken?

- Keine Antwort

Diskussion in Kleingruppen

Die Teilnehmenden wurden für eine inhaltliche Diskussion über Herausforderungen und Chancen in X Kleingruppen aufgeteilt. Innerhalb dieser Kleingruppen erfolgten jeweils 30-minütige Diskussionsrunden zu den v.g. Themen. Den Kleingruppen wurden dafür die nachfolgend dargestellten Leitfragen an die Hand gegeben.

Die Durchführung der Diskussion in den Kleingruppen wurde angesichts der Rückmeldungen aus der Gruppe mit dem technischen Hilfsmittel – den sog. TaskCards – begleitet.

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Herausforderungen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Herausforderungen auf und welche Herausforderungen sind das?
- Welche konkreten Herausforderungen sollten umgehend angegangen werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Leitfragen zur Diskussionsrunde über Chancen für die Integration in Regensburg

- Welche Bereiche des Handlungsfelds weisen die größten Chancen auf und welche Chancen sind das?
- Welche konkreten Chancen können umgehend genutzt werden und was braucht es dafür, insbesondere welche Art von Verwaltungshandeln?

Präsentation der Ergebnisse

Im Nachgang an die Diskussion in den Kleingruppen erfolgte eine Präsentation der Ergebnisse vor der gesamten Gruppe.

Große Herausforderungen	Große Chancen
Zuwenig bezahlbarer Wohnraum	Relativ Niveau an Neubauten/ Bebauungsplangebiet
Soziale Durchmischung	Soziale Durchmischung
...	Soziale Initiativen sehr schnell in den Prozess mit einbinden
Konkrete Herausforderungen	Konkrete Chancen
Zuwenig Therapie – Plätze	
Dolmetscher	

Große Herausforderungen	Große Chancen
Versorgungslücke für Geflüchtete	Einige Initiativen, Vereine, viel Fachwissen – es fehlt an Strukturierung
Zugang Gesundheitssystem/ viele Angebote – zu viele Hürden – (Komm Struktur – geh Struktur)	...

Abschluss

Abschließend wurde den Teilnehmenden noch zwei Abschlussfragen gestellt.

Was nehmen Sie von heute mit?

- zu wenig Zeit (bessere Vorbereitung)
- effektiver Austausch in der Kleingruppe – Moderation notwendig/ Rollenverteilung innerhalb den AG
- Riesengroße Themen/ 3 Arbeitsgruppen bilden
- Protokoll Raster

Wo braucht es noch Klärung bei der Bedarfsermittlung?

Muss ggf. eine Anfrage an das Amt für Integration und Migration gestellt werden, um den Bedarf konkret zu klären?

- mehr Arbeitszeit

Bedarfe II und Maßnahmen

Zu Beginn der beiden Termine wurden die Teilnehmenden gebeten, einleitend eine Frage zu beantworten, um jeweils im Meeting anzukommen.

4. Treffen am 19. Mai 2022: Frei aus dem Kopf heraus: Welcher Bedarf ist Ihnen jetzt gerade am wichtigsten?

- Prekäre Versorgung aller Geflüchteten, medizinisch, psychiatrisch und psychologisch
- Kein Wohnraum vorhanden, vor allem bezahlbar
- Jugendliche sind schlechten Einflüssen ausgesetzt (Kriminalität)/ Frustration
- Gleiche Versorgung aller Geflüchteten, keine zwei Klassen

Treffen am 02. Juni 2022: Heute ist das letzte Treffen: Was möchten Sie der Stadt noch unbedingt mitgeben?

- Die Formulierung von Maßnahmen nach dem SMART – Prinzip ist schwierig, da in multiprofessionellen Runden nur wenig Einfluss auf die Terminierung besteht.

Bedarfe priorisieren

Die Teilnehmenden wurden gebeten, die zusammengefassten Bedarfe abschließend zu überprüfen und ggf. zu ändern.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Welche Bedarfe haben eine besondere Priorität?
- Welche Bedarfe bestehen schon lange?

Kleingruppe „Bedarfe Soziales“

- **Lebendige Quartiere entwickeln** – Frühzeitige Beteiligung von ortsansässigen sozialen Initiativen, Multiplikator*innen, Institutionen, Vereinen, Bürger (ab Aufstellungsbeschluss). Auftrag an die Stadtverwaltung: Schaffung geeigneter Strukturen und Prozesse, um die frühzeitige Beteiligung zu garantieren bzw. zu verbessern: Schaffung von Begegnungsorten und Gelegenheiten.
- **Versorgungslücke für Geflüchtete schließen** – Fachwissen der Initiativen und Vereine einbinden – es fehlt an Struktur und finanziellen Mitteln zur Teilhabe. Kostenlose Möglichkeiten für und Einladung zu allen städtischen Veranstaltungen/ Schwimmbad usw.
- **Konsumfreie Räume zum Wohlfühlen (öffentliche Plätze/ Parks etc.) anbieten** – Für Kinder, Jugendliche und Senioren: Für alle Gruppen attraktiv und für alle Kulturen geöffnet. Die Räume so gestalten, dass die unterschiedlichen Gruppen sich zwar berühren, aber bei Wunsch auch unter sich bleiben, bzw. den eigenen Interessen nachgehen können.
- **Kulturspezifisches und/ oder mehrsprachiges Infomaterial zur Verfügung stellen** – Info über Angebote, wie Jugendzentren, Vereine, Verbände, öffentliche Flächen und deren Nutzung. Schaffung von Quartierslotsen.
- **Betreuungsmöglichkeiten schaffen** – Oft Kigabesuch erst im letzten Vorschuljahr: Schaffung ausreichender Anzahl von Betreuungsplätzen und Ausbildung von Erziehern/ Sozialpädagogen fördern.
- **Willkommenskultur schaffen** – Gemeinsame Kochabende/ Gemeinschaftsabende oder Musik und Tanz.
- **Niedrigschwellige Räume anbieten** – Neue Familienzentren sind mit Belegung schnell ausgebucht. Bestehende Räumlichkeiten sind voll ausgelastet. Auch wenn es neue Angebotsmöglichkeiten geben würde (durch Ehrenamt oder Vereine/ Verbände) haben diese keinen Platz um statt zu finden.
- **Integrationsbeirat als Anlaufstelle für Geflüchtete positionieren** – Einbindung des Integrationsbeirats (Wie MiMi; Behördenlotse; Vermittlung von Freizeitangeboten).
- **Aufgaben der Verwaltung überprüfen und integrativ ausrichten** – Schnelleres Arbeiten der Ausländerbehörde. Amtshilfe beim Ausfüllen per Gesetz vorgeschrieben. Alle Verwaltungskräfte sollen so arbeiten, dass jedem bei der Antragstellung geholfen wird (Auskunfts- und Beratungspflicht).

Kleingruppe „Bedarfe Gesundheit“

- **Traumazentrum einrichten** – Die Stadt beteiligt sich am Aufbau eines psychologischen Zentrums für traumatisierte Geflüchtete in Regensburg. Damit schließt sie eine der großen Versorgungslücken im Bereich psychische Erkrankungen. Aufgabe der Stadt wäre Aufbau (Flächen zur Verfügung stellen) und Finanzierung.
- **Präventionsarbeit stärken** – Präventionsarbeit wird unterschätzt: langwierige Erkrankungen/ Therapien sind die Folge. Frühe Reaktion, Anlaufstellen und frühe Hilfe kann in akuten Situationen helfen und somit schwerwiegende Erkrankungen verhindern/ abdämpfen.
- **Versorgungslücke schließen** – Mangel an Kinderärzt*innen, speziell für Menschen mit Migrationsgeschichte. Zugangsvoraussetzungen für Ärzt*innen, Pfleger*innen, Psycholog*innen, usw. überprüfen: Einfluss der Stadt auf Zugangsvoraussetzungen prüfen.
- **Kultursensible Selbsthilfe anbieten** – Zugang zu kultursensibler Selbsthilfe: Bedarf ist gegeben, Geflüchtete haben kulturbedingte Problemstellungen (ggf. über die App Integreat).
- **Psychotherapeutische Unterstützung im Sozialamt ermöglichen** – In der Praxis ist die Antragstellung häufig mit Schwierigkeiten verbunden: Langwierige Prozesse von Einzelfall zu Einzelfall.

Kleingruppe „Bedarfe Wohnen“

- **Mehr bezahlbaren Wohnraum für Geringverdiener schaffen** – Private und Vermieter Wohnungsbaugesellschaften ins Boot holen. Bei Stadtbau wird über Scoring-Werte entschieden, klären, ob andere Wohnungsbaugesellschaften ein ähnliches Verfahren besitzen.
- **Privaten Mietraum für Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete öffnen** – Knapper bezahlbarer Wohnraum führt zu Konkurrenz am Wohnungsmarkt, (private) Vermieter*innen können sich Mieter*innen aussuchen. Bereitschaft privater Vermieter*innen fördern, auch Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund als Mieter*innen in Betracht zu ziehen.
- **Voraussetzungen für Wohnberechtigungsscheine verändern** – Auf politischer Ebene weiterverfolgen und an die entsprechenden Stellen herantragen.
- **Soziale Durchmischung durch Mietpreisstruktur sicherstellen** – Mangelnde soziale Durchmischung in den Wohngebieten aufgrund der Mietpreisstruktur vor Ort. Soziale Durchmischung auch durch andere Instrumente, wie von Anfang an die ansässigen Vereine oder Bürger*innen miteinzubeziehen: Begegnungen schaffen.

Maßnahmen formulieren

Daraufhin waren die Kleingruppen eingeladen, Maßnahmen aus den ermittelten und abschließend überprüften Bedarfen abzuleiten.

Den Kleingruppen wurden die nachfolgenden Leitfragen an die Hand gegeben:

- Spezifisch – Mit welcher konkreten Maßnahme decken wir den Bedarf?
- Messbar – Wie kann die Maßnahme evaluiert werden (quantitativ und/ oder qualitativ)?
- Attraktiv – Was haben die Stadt, die Kooperationspartner oder die Bürgerschaft davon?
- Realistisch – Ist die Maßnahme für die Stadt machbar (Ressourcen)?
- Terminiert – Wann soll die Maßnahme (bzw. Teilschritte) umgesetzt sein?

Maßnahmen konkretisieren

In der großen Gruppe wurden die formulierten Maßnahmen mithilfe der v.g. Leitfragen gemeinsam konkretisiert.

Abschluss

Abschließend wurden den Teilnehmenden jeweils noch eine Abschlussfrage gestellt.

Treffen am 19. Mai 2022: Was sollte im nächsten Treffen thematisiert werden?

Anmerkung: Wie wirken sich die Priorisierung der AGs auf die Priorisierung der Stadt in der Bearbeitung aus?

Treffen am 02. Juni 2022: Was ist Ihnen mit Blick auf die öffentliche Konferenz Mitte Juli 2022 wichtig?

- Vernünftige Priorisierung der einzelnen Punkte
- Rasche Umsetzung

Zukunftskonferenz II

Nachfolgend sind die Ergebnisse der Zukunftskonferenz II dargestellt, die am Samstag, 16. Juli 2022, mit Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Regensburg und der Zivilgesellschaft von 10.00 bis 16.00 Uhr in der Universitätsstraße 31 in 93053 Regensburg stattfand.

Begrüßung & Einstieg

Herr Dr. Burger, Vorsitzender der SPD-Stadtratsfraktion, stellvertretend für Frau Oberbürgermeisterin Maltz-Schwarzfischer, und Herr Vernim im Namen des Amtes für Integration und Migration begrüßten die Anwesenden und bedankten sich für die bisherige Mitarbeit im Prozess sowie im Rahmen der Zukunftskonferenz II – Herr Vernim stellte zudem den bisherigen Prozess kurz dar.

Interaktiver thematischer Einstieg

Um den Teilnehmenden einen leichten Start in das Thema zu ermöglichen, erfolgte ein spielerisch-interaktiver Einstieg in dessen Rahmen die Selbsterfahrung der individuellen Migrationsgeschichte und das gemeinsame Erkennen der Normalität von Migration als Ziel verfolgt wurde.

In diesem Rahmen wurden die Teilnehmenden gebeten, sich im Raum nach Maßgabe biografischer Fragen zu positionieren:

- Sind Sie in Regensburg/ Bayern/ Deutschland/ Europa geboren worden?
- Sind Ihre Eltern in Regensburg/ Bayern/ Deutschland/ Europa geboren worden?
- Sind Ihre Großeltern in Regensburg/ Bayern/ Deutschland/ Europa geboren worden?

Einige Eindrücke der Aufstellung:

- „Als Jugendlicher bin ich aus Regensburg „geflüchtet“: früher konservativ – heute vielfältig.“
- „Meine Kinder werden vermutlich in Deutschland geboren.“
- Viele Kinder aus Regensburg.
- „Wir haben dynamische Familiengeschichten.“
- Viele Großeltern aus Regensburg.
- „Ich hoffe meine Kinder werden in Regensburg geboren.“
- „Meine Enkel werden in Bayern geboren.“
- Verteilung von Regensburg zu Deutschland.

Vorstellung des Leitbildentwurfs

Herr Vernim und Frau Berkholz stellten daraufhin die Entwicklung des derzeitigen Leitbild-Entwurfs im Rahmen eines durch Frau Hornbostel geführten Interviews vor. Besonders herausgestellt wurde dabei der verwaltungsinterne Beginn der Leitbild-Entwicklung auf Basis eines Mitmachdesigns, mit dessen Anwendung zunächst eine Diskussion über konkrete Formulierungen vermieden und ein gemeinsames Verständnis entwickelt werden konnte.



Mitmachdesign: Leitbild-Entwurf im Rahmen der Zukunftskonferenz I am 29. November 2021

Des Weiteren führten Herr Vernim und Frau Berkholz die erste Formulierung des Leitbild-Textes durch das Amt für Integration und Migration gemeinsam mit dem Institut für soziale Innovation aus und erläuterten die weitere Bearbeitung im Rahmen der Arbeitsgruppen-Phase.

Vorstellung der Handlungsfelder

Im Rahmen eines durch Frau Hornbostel moderierten Gesprächs berichteten Teilnehmende der Arbeitsgruppen-Phase von der Arbeit und den Ergebnissen aus den Handlungsfeldern.

Auszug aus den Darstellungen über die Arbeit und die Ergebnisse in den Handlungsfeldern:

- „In Sport und Ehrenamt gut aufgestellt.“
- „Mehrsprachig anstatt Deutsch als Amtssprache.“
- „Alltägliches wie Versicherungen in Berufsschulen bzw. Berufsabschluss.“
- „Wie können wir Wohnraum schaffen?“
- „Zugang zu Sprachkursen verbessern.“
- Arbeit: Spracherwerb kommunal anbieten
- Bildung: Sprachkenntnis bedeutet nicht gleich Schreibkompetenz
- Interkulturelle Öffnung: Mehrsprachige Einstiege
- Partizipation: Rahmenbedingungen für Vereine
- Soziales, Gesundheit und Wohnen: Studentisches Wohnen

Bearbeitung Handlungsfelder

In separaten Räumen waren die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sortiert nach Handlungsfeldern ausgestellt. Die einzelnen Stationen des Rundgangs werden durch Teilnehmende der jeweiligen Arbeitsgruppen moderiert. Die Teilnehmenden der Konferenz konnten eigenständig wählen, an welchem Handlungsfeld sie arbeiten wollten. Die Bearbeitung erfolgte in zwei Durchgängen.

Handlungsfeld Arbeit

Wünsche

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im ersten Durchgang formuliert:

- Ausbildungsberufe in Mangelberufen schaffen;
- Begleitende Unterstützung von Anfang bis zum Ziel;
- Fokus auf die Ressourcen anstatt auf die Regeln;
- Fairer Lohn;
- Gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt
- Flexibilität bei Einstellungen im öffentlichen Dienst (Gesetzgeber & Tarifvertrag)
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse stärken
- Kurze Dienstwege
- Chancengleichheit schaffen ohne Diskriminierung

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

- Arbeitsrecht;
- Arbeitserlaubnis;
- Prüfungen oder Tests können mündlich anstatt schriftlich stattfinden;
- Anerkennung der (ausländischen) Abschlüsse und Berufserfahrungen;
- Städtische Datenbank ausländischer Abschlüsse.

Bedarfe

Als Bedarfe wurden folgende Punkte im ersten Durchgang herausgearbeitet:

- Vernetzung der Akteure – Wer bietet was?
- Flexibilität bei Anerkennung von Berufserfahrung
- Sensibilisierung der Arbeitgeber
- Öffentlich geförderte Ausbildungen ausbauen
- Unterstützung für kleine (Handwerks-)Betriebe
- Mehrsprachigkeit als Ressource anerkennen

Als Bedarfe wurden folgende Punkte im zweiten Durchgang ergänzt:

- Arbeitsrecht vermitteln
- Aus Sicht der Klienten denken
- Arbeitserlaubnis
- Zentrale Anlaufstelle/ Informationspoint

Maßnahmen

Als Maßnahme wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang formuliert:

Bezahlung solle mehr den Anforderungen entsprechen.

Als Maßnahme wurde im zweiten Durchgang folgendes ergänzt:

- Crashkurs „Leben in Regensburg“;
- Internationale Sprechstunde;
- (Zugang zu) Informationen.

Handlungsfeld Bildung

Wünsche

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im ersten Durchgang formuliert:

- Freude und Eigenmotivation durch Musik und Sport im BIKV und BIK-Unterricht und nicht nur Leistungsfokussierung.
- Forderung der Herkunftssprachen und der Mehrsprachigkeit
- „Gerechte“ Bildungschancen unabhängig von sozialer, nationaler oder ethnischer Herkunft
- Das Bildungsbedürfnis auch und vor allem der schon „da“ seienden Bevölkerungsgruppen nicht aus den Augen verlieren – Integration als Prozess auf allen Seiten
- „Natürliche Integration“ mit Pragmatismus und gesundem Menschenverstand
- Workshops für Schüler: innen zu Diskriminierung und Rassismus: „Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage“ – Schulen stärken und von Schulen bzw. Schüler*innen fordern und fördern.
- Barrierefreier Zugang zu Bildung (Sprache)

- Gleiche (Bildungs-)Chancen für alle Menschen
- Frühkindliche Bildung ist sehr wichtig, um später besser in der Gesellschaft integriert zu werden
- Bildung und Integration (Spracherwerb, Unterstützung und Begleitung am Anfang sowie während der Ausbildung, Schnupperkurse, Probeunterricht & Muttersprache anbieten)

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

- Präventionsarbeit
- Förderung, zum Beispiel in der Personalentwicklung dazu gehören Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifizierungen (wie auch der Führerschein)
- Mehr Bewusstseinsentwicklung fördern (Horizont erweitern)
- Flexibler Zugang zu Ausbildung
- Bessere Verteilung von Schülern außerhalb der Sprengelschule, um „Brennpunktschulen“ zu vermeiden
- Bildung für alle überall jederzeit zugänglich

Bedarfe

Als Bedarfe wurden folgende Punkte herausgearbeitet:

- Frühkindliche Bildung
 - Lehrer „entlasten“: Ehrenamtliche/ Studierende im Alltag stärker einplanen (mehr Praktika an Schulen);
 - Unterstützung und Begleitung zum Schulbeginn und während des Schuljahrs
 - Erhalt der Vorkurse im Kindergarten
 - Eine übergreifende kritische Erinnerungskultur etablieren: Stärkung der Geschichte, Elternbildung mit Kinderbetreuungsangeboten
 - Der Übergang von Schule zur Ausbildung
- Außerschulische Bildung
 - Sensibilisierung für Antidiskriminierung und Gleichstellung, z.B. LGTBQIA+ und Frauenrechte
 - Bildung ist auch notwendig für die ansässige Bevölkerung, um für eine gelingende Integration zu sorgen. Zum Beispiel indem man die Geschichte der Flüchtlinge auch zur eigenen Geschichte zu machen, indem man sie kennenlernt
- Berufliche Bildung
 - Praktika in den Ferien
 - Unterstützung und Begleitung zu Beginn und während des Schuljahres
- Sprache
 - Muttersprache(n) ermöglichen
 - Mehrsprachigkeit fördern und als Chance begreifen

Als Bedarfe wurden folgende Punkte im zweiten Durchgang ergänzt:

- Frühkindliche Bildung
 - Erhalt von Vorkursen im Kindergarten
 - Identitätsfindung in der Pubertät – „Kulturzerissenheit“ und Identitätsprobleme wer mit 18 Jahren, die eine Hälfte des Lebens von einer Kultur hauptsächlich geprägt ist und die zweite Hälfte hier geprägt, schulsozialisiert ist, kreiert eine „Neue Kultur“
- Berufliche Bildung
 - Lehrer*innen weiterhin versuchen für Sensibilität von Fluchtfolgen zu gewinnen
 - Ergänzung zu Übergang Schule-Ausbildung – Wichtig: Psychologische Sprechstunde direkt an der BS 2; niederschwellig 2 Std im Monat → wegen 1/3 der Schüler*innen
 - Möglichkeit zu fremdsprachlichen Prüfungen (z.B. in der Ausbildung)
 - Wenn Nachweise für die Ausbildung fehlen (Zeugnisse fehlen) → nachträgliche Kompetenzfeststellung mit Anerkennung und entsprechenden Nachqualifizierung (modular)
 - „Lebens-Bildung“/ Erfahrung mehr anerkennen, selbst wenn kein Abschluss vorhanden ist (z.B. faire Bezahlung)
 - Erweiterung des Kompetenzbegriffs → Anerkennen von Erfahrung

Maßnahmen

Als Maßnahme wurde Nachfolgendes im ersten Durchgang formuliert:

- Frühkindliche Bildung
 - Der Punkt: „Diskriminierung in der Schule entgegenwirken“ wurde ergänzt durch die Betonung, dass Schulsozialarbeiter dafür geschult sein sollen und, dass sich in der Umsetzung keine Kinder unangenehm fühlen sollen
 - Sensibilisierungs-Workshops (Stichwort Diskriminierung) sowie Zusatzausbildung Migration und Bildung an der Uni Regensburg für alle Lehramtsstudierenden/ Lehrende und kommunale Mitarbeiter*innen
 - Schüler*innen dazu motivieren sich selbstständig Rassismus kritisch mit Themen umzugehen und als Multiplikator*innen gewinnen, um in den Peer Groups Akzeptanz und Aufmerksamkeit zu generieren: Gewinnung von weiteren Akteur*innen
 - Bitte um dringende Weiterfinanzierung von In „InMigra-KiD“ für Schulen und Eltern ist eine Unterstützung zentral wichtig! Auch der fachliche, emotionale Austausch mit Frau Seiser ist sehr positiv!
 - Verlängerung der „InMigra-KiD“ Stelle beim Jugendamt
- Sprache
 - Mehrsprachigkeit: Förderung auch der zu Hause gesprochenen Sprache (schon seit der frühkindlichen Bildung, vorurteilsfrei!) und Vernetzung

- der schon vorhandenen Träger (CZ; Türkisch, Arabisch, Bulgarisch, Kroatisch) dazu eine Bedarfsanalyse und das Füllen von Lücken (kurdisch)
- Aufklärung auch im Hinblick auf Akzent/ unterschiedliche Herkunft:
Nicht alle Migrant*innen sind Geflüchtete

Als Maßnahme wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

- Frühkindliche Bildung
 - Frühförderung von Kindern, die körperliche und geistige Nachteile haben. Leitfaden für Eltern
 - Verlängerung der „InMigra-KiD“-Stelle beim Jugendamt
- Außerschulische Bildung
 - Verbraucher*innenbildung sollte verstärkt werden (Basiskonto, Bankgeschäfte, Mobilfunkverträge, Mietrecht und Mietangelegenheiten, Kaufverträge, Versicherungswesen, Arbeitsrecht, Steuern und Abgaben, Schul- und Bildungssystem, Gesundheit)
 - Präventionsarbeit – Konfliktverhalten und rechtliche Folgen

Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung

Wünsche

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im ersten Durchgang formuliert:

- Willkommen
- Wir alle werden internationaler
- Eigene Kultur zeigen
- Kulturelle Vielfalt sichtbar machen
- Kennenlernen
- Gastfreundschaft
- Wegweiser Kurs
- Kulturanbieter und -vereine unterstützen
- Ankommen erleichtern
- Aktivieren des bestehenden Personals
- Verständnis für Verwaltung schaffen
- Verwaltung internationalisieren – jedes Dokument sollte mehrsprachig sein (mind. Englisch)
- Mehrsprachigkeit ist Grundlage der Arbeit
- Verwaltung erklären
- Personelle Ressourcen heben

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

- Ehrenamt stärker nutzen (Bildung)
- Politische Teilhabe stärken
- Strukturellen Rassismus bekämpfen

- Leichte Sprache auf allen Ebenen
- Angebot an Deutschkursen erweitern
- Fortbildung als Pflichtaufgabe
- Mitarbeiter*innen sensibilisieren und fortbilden
- Menschen mit Migrationserfahrung gezielt einstellen
- Interkulturelle Kompetenz und Migrationserfahrung als Plus
- Laufbahn in Verwaltung als Option
- Willkommensbroschüre (+online) in mehreren Sprachen mit Übersicht über alle Angebote in Regensburg

Bedarfe

Als Bedarfe wurde im ersten Durchgang nichts herausgearbeitet.

Als Bedarfe wurde im zweiten Durchgang nichts ergänzt.

Maßnahmen

Als Maßnahmen wurde im ersten Durchgang nichts formuliert.

Als Maßnahme wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

Laufbahnberechtigung? Beamtenbedarf prüfen!

Handlungsfeld Partizipation

Wünsche

Als Wünsche wurde im ersten Durchgang nichts formuliert.

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

- Begegnung mit Musik
- Gerechte Vergütung von 80 Cent Jobs → Wertschätzung
- Therapeutische Behandlungsmöglichkeiten für Traumatisierten
- Clustering vermeiden – Vermischung fördern
- Mehr Werbung für Partizipationsangebote und Austausch zwischen Akteuren/
Vernetzung
- Vereinfachter Zugriff zum Ehrenamt → dt. Strukturen oft unverständlich (Ver-
eine) – nur so können alle eine „gerechte“ Partizipationschance → (Integrations-
)Kurse
- Beteiligung schaffen, Austausch verstärken
- Begegnung schaffen und Austausch verstärken
- Schnelle sichtbare Umsetzung – wenig Bürokratie
- Kostenloser ÖPNV „Kulturgutscheine“
- Unbürokratische Willkommenskultur
- Stärkung des Integrationsbeirates
- Dezentralisierung der Neuankommenden

- Mehr Übernahme von politischer Verantwortung durch Migrant*innen
- Netzwerke und Verbindung zwischen Angebote und Bedarf
- Mehr Verständnis und interkulturelle Sensibilität zu Menschen mit Migrationshintergrund
- Mitbestimmungsmöglichkeiten zum Beispiel Befragungen, ideal: Wahlrecht
- Politische Beteiligung ohne Hindernisse
- Rationalisierung für qualifizierte Arbeitnehmer
- Reform des Wahlrechts, beteiligte Bürgerversammlung
- Prozesse auf Augenhöhe
- Mehr Begegnungsstätten schaffen
- Resilienz gegen Rassismus stärken
- Anreize setzen
- Wahlrecht für alle (zumindest Kommune)
- Gleichberechtigung auf allen Ebenen
- Mehr Netzwerken
- Integration als Chance begreifen, Z.B. für Vereine, offene Haltung

Bedarfe

Als Bedarfe wurde im ersten Durchgang nichts herausgearbeitet.

Als Bedarfe wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

- Asyl/ Integration
 - Ermessungsspielraum voll ausschöpfen
 - Gleichbehandlung aller (Gruppen)
 - Freiwillige für die Integration
 - Sprachkurse anbieten
- Ehrenamt/ Sport
 - Auch andere Gender mitdenken als Frauen und Männer
 - Mehr Frauenbereiche/ Angebote bei Sport
 - Bestehende Kompetenzen anerkennen
 - Zentrale Koordinierungsstelle für Ehrenamt

Maßnahmen

Als Maßnahmen wurde im ersten Durchgang nichts formuliert.

Als Maßnahme wurde im zweiten Durchgang folgendes ergänzt:

- Asyl/ Integration
 - „Workbuddy“ → Person mit guten Deutsch-Kenntnissen einer weiteren Person mit Fachwissen, aber weniger Sprachkenntnissen zur Seite stellen und im Gespann arbeiten
 - Vereinfachter Zugang zur Arbeitswelt, Barrieren abbauen

- Anker Center sofort abschaffen – dezentralisierte Unterbringung für Geflüchtete
- Uneingeschränkt Gesundheit und Bildungsmöglichkeiten, unabhängig von Status
- Recht auf Arbeit ohne Einschränkungen
- Ehrenamt/ Sport
 - Angebote für alle Gender und Orientierung und sie zur Partizipation ermutigen
 - Angebote für „selbstverständliche“ Sportarten wie Fahrrad fahren oder Schwimmen
- Politik
 - Stadtratsbeschluss für Ausschöpfung des Ermessungsspielraums zum Beispiel Ausländerbehörde
 - Politische Kommunikation/ Information
 - Stadtrat Beschluss Einsatz im Städterat für kommunales Wahlrecht für alle
 - Interkulturalität stärken
 - 1000 Migrant*innen in Regensburg werden bis 10/22 konkret befragt, was ihre Prioritäten von den erarbeiteten Maßnahmen sind. Die 10 obersten Prioritäten werden vom Stadtrat fix umgesetzt
 - Städtische Bildungsangebote für alle, ohne Einschränkungen schaffen
 - Integrationsbeirat soll bei allen bekannt sein schon vor der Wahl
 - Große Übersicht Angebote in mehr sprachliche für die kulturelle schon gibt, z.B. vereinte Kurse, in die kulturelle Richtung wie Sport, Tanz und Musik

Handlungsfeld Soziales, Gesundheit und Wohnen

Wünsche

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im ersten Durchgang formuliert:

- Vermeidung von Cluster-Bildung
- Priorisierung
- Internationale Begegnungsmöglichkeiten
- Effiziente Informationsweitergabe vorhandene Angebote und Einrichtungen Projekte
- Mehr Wohnraum Angebote bezahlbar
- Mehr bezahlbarer Wohnraum für Familien, Mieter*innenführerschein
- Quartiers- und Netzwerkarbeit
- Integration durch Modernisierung
- Konkrete, realistische, lebensnahe und priorisierte Zielsetzungen
- Bezahlbarer Wohnraum für psychisch kranke und Personen mit forensischer Nachsorge

- Günstige Wohnungen

Als Wünsche wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

- Geld für Maßnahmen
- Öffentlich geförderter Wohnraum im Westen
- Quartiers- und Nahwerkarbeit
- Grundrecht zu Wohnung und Gesundheit sozialer gestalten und umsetzen
- Das soziale in der sozialen Marktwirtschaft wieder stärken
- Positive Diskriminierung: positive Maßnahmen

Bedarfe

Als Bedarfe wurde Nachfolgendes im ersten Durchgang herausgearbeitet:

- Soziales
 - Betreuungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen schaffen
- Gesundheit
 - Entscheidungsträger auf Ratschläge der Fachhelflichkeit hinweisen
- Wohnen
 - Soziale Bodennutzung
 - Hilfe bei der Wohnungssuche anbieten
 - Wohnheime bauen für die 30.000 Studierenden

Als Bedarfe wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang ergänzt:

- Soziales
 - Stadtteil-Nurse mehrsprachig
 - Unterstützung bei älteren Migrant*innen bekannt machen

Maßnahmen

Als Maßnahme wurde Nachfolgendes im ersten Durchgang folgendes formuliert:

- Wohnen
 - Koordinierungsstelle Matching zwischen Vermietern/ älteren Eigentümern und int. Interessenten
 - Wohnen für Hilfe
 - Vernetzung mit Koordinierungsstelle mit anderen Institutionen (Uni, HS, ...)
 - Ehrenamtliche/ Verwaltung unterstützen bei der Wohnungssuche → Hilfe bei Wohnungsbesichtigungen, Anschreiben → Vernetzung Helfer-Migrant direkt bei Ankunft
 - Mieter*innenführerschein → kostenloser/-günstiger Kurs mit Miet-Basics

Als Maßnahme wurde Nachfolgendes im zweiten Durchgang folgendes ergänzt:

- Soziales

- Mehrsprachige Infos zu Verfügung stellen

Priorisierung der Ergebnisse & Rückmeldung Leitbild

Zu Beginn berichteten die Moderator*innen der Kleingruppen kurz über die Ergebnisse- Herr Vernim erklärte daraufhin den Modus für die Bepunktung/ Priorisierung. An den Stellwänden erfolgte dann die Priorisierung der Bedarfe, der Maßnahmen und der Wünsche durch die Teilnehmenden im Plenum. Außerdem konnten weitere Anmerkungen und Vorschläge zum Leitbild als Rückmeldung schriftliche eingebracht werden.

Handlungsfeld Arbeit

Priorisierte Wünsche

- Prüfungen oder Tests mündlich durchführen
- Anerkennung der (ausländischen) Berufserfahrung und Abschlüsse

Priorisierte Bedarfe

- Arbeitserlaubnis
- Nachqualifizierung ausbauen und individuell gestalten
- Praktikumsmöglichkeiten und direkten Kontakt zu Arbeitgebern ermöglichen
- Angebote für Sprachkurse bis zur Ausbildungsreife ausbauen
- Die Ausländerbehörde entscheidet so weit wie möglich für den Menschen
- Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen stärken
- Informationsangebot für Arbeitnehmende und -gebende verbessern
- Veränderungen in der Ausländerbehörde vornehmen „vom Verwaltungshandeln zum Servicegedanken“
- Mehrsprachig und einfach kommunizieren

Maßnahmen

Keine Maßnahme erhielt mehr als fünf Punkte.

Handlungsfeld Bildung

Priorisierte Wünsche

Kein Wunsch erhielt mehr als fünf Punkte.

Priorisierte Bedarfe

- Identitätsfindung in der Pubertät → Kulturzerissenheit und Identitätsprobleme
- Zugang zu Sprache ermöglichen

Priorisierte Maßnahmen

- Workshops für Schüler*innen zu Diskriminierung, Rassismus: Die Stadt fördert die Umsetzung von Antirassismus- und Antidiskriminierungs-Workshop an den städtischen Schulen. Das Angebot in der Stadt Regensburg ist mit den Projekten *ufuq* und *habadEhre* sehr gut.
- Diskriminierung in der Schule entgegenwirken: Rassismus-Projekte kommunal finanziell regelhaft fördern. Rassismus-Prävention durch geschulte Schulsozialarbeiter finanzieren. Schulung der JaSler und der Integrationsbeauftragten (dieser trägt dies an die Mitarbeiter*innen in den jeweiligen Einrichtungen weiter).
- Netzwerk Azubi-Tandem: Die Stadt Regensburg unterstützt dauerhaft das Projekt Azubi-Tandem finanziell und übernimmt Anteile der Personalkosten der Koordinationsstelle (Anschlussförderung nach Förderung durch Verfügungsfonds Bildung). Ausdrückliche Forderung externer Akteure (nicht Campus Asyl).
- Dolmetscherunterstützung: Verankerung des Themas niedrigschwellige Kommunikation (Dolmetschdienst, Gebärdendolmetschdienst, Büro für Leichte Sprache) in den halbjährlich stattfindenden Vernetzungstreffen: Bekanntmachung des diesbezüglichen Angebots, Erfahrungsaustausch, Bedarfsabfrage.
- Kommunales Sprachlernangebot: Die Stadt etabliert ein kostenloses, niedrigschwelliges, differenziertes, zertifiziertes Sprachkursangebot - BAMF-unabhängig (unterschiedliche Kurszeiten, Zielgruppen, Einstiegsniveaus). Regelfinanziert, unbefristet (keine sogenannten "Zwei-Jahres-Sperren", Klagevermeidungsstrategie), kein Ehrenamt. Gewinn an Menschen mit besserer Bildung, dadurch bessere Einbindung in Erwerbstätigkeit: Empowerment der Zielgruppen. Zugang zu Sprachkursen (mit Zertifikat) unabhängig vom Aufenthaltsstatus.
- Koordinierungsstelle: Die Stadt richtet eine Koordinationsstelle für kurzfristige Engpässe (Verteilung von Restplätzen, Kinderbetreuung, Nachhilfe, Notfallkontakt für Bildungsträger und Lehrende) ein: weniger Frustration bei allen Beteiligten (Ämter, Politiker, Sachbearbeiter, Lehrkräfte, Bildungsträger, Sozialarbeiten), höhere Zufriedenheit, mehr Transparenz, Zeit-/ Kostenersparnis. Zentrale Stelle, die die unterschiedlichen Maßnahmen messen, dokumentieren und den Erfolg ausdrücken kann zusätzlich an der Koordinationsstelle anzusiedeln: Informationsmultiplikator für Aushänge, kostenlose Nachhilfen, welche von Bildungsträgern, CampusAsyl, etc. angeboten werden.
- Sprachkurse mit Kinderbetreuung: Die Stadt bemüht sich um die Etablierung von Sprachkursen mit Kinderbetreuung auch im qualifizierten Bereich. Anbindung von Sprachkursen an Betreuungseinrichtungen (z.B. Müttersprachkurse im Kindergarten).
- Regel- statt Projektfinanzierung: Die Stadt setzt in der Sprachförderung auf Regelfinanzierung statt Projektfinanzierung. Kostenersparnis für langfristig funktionierende Strukturen; sichere Arbeitsplätze, gutes Arbeitsklima, qualifizierte Mitarbeiter. Langfristige und vorausschauende Finanzierung von Räumen, Lehrkräf-

ten, Programmen, z.B. "Deutsch ab dem ersten Tag", kommunale Sprachkursangebote ergänzend zu Bundesprogrammen. Lehrkräfte fehlen bereits akut: Finanzierung, Bereitstellung neuer Planstellen für Lehrkräfte ab sofort notwendig.

Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung

Priorisierte Wünsche

- Mehrsprachigkeit ist Grundlage der Arbeit
- Wegweiser Kurs

Priorisierte Bedarfe

- Gesamte Stadtverwaltung mitnehmen

Priorisierte Maßnahmen

- Interkulturelle Kompetenz bzw. Kommunikation-Schulungen: Mitarbeitende z.B. beim Ausländeramt, Asyl- und Sozialberatung, Führerscheinstelle, Bürgerbüro auf Schulungen hinweisen.
- Mehrsprachige Formulare: Die Stadt sollte wichtigste Formulare in den in Regensburg häufigsten Fremdsprachen zur Verfügung stellen (ggf. Online-Team anfragen, welche Formulare am häufigsten genutzt werden).
- Die einfache Sprache/ leichte Sprache: Die Einfache Sprache unterscheidet sich von der Leichten Sprache. Einfache Sprache ist komplexer. Obwohl es kein festes Regelwerk gibt, lassen sich trotzdem einige Grundsätze festmachen: Fremdwörter sollten vermieden bzw. erläutert werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Sätze kurzgehalten werden (maximal 15 bis 20 Wörter), der Text klar strukturiert und sinnvoll gegliedert ist. Texte sollten eindeutige Aussagen vermitteln, ohne Ironie, Metaphern oder Synonyme.
- Zugangsbarrieren prüfen und abbauen: Erhebung des IST-Zustands: Systematische (wissenschaftlich unterstützte) Überprüfung von strukturellen Zugangsbarrieren und dem bereits vorhandenen Grad der interkulturellen Öffnung auf den Ebenen Stadt und Gesellschaft, Stadtverwaltung, einzelne Ämter/ Kontaktpunkte und Personal der Stadt. Differenzierte Definition des SOLL-Zustands für unterschiedliche Bereiche. Ableitung von konkreten Handlungsideen für spezifische Bereiche der Stadtverwaltung.
- Umgang mit ausländischen Berufsabschlüssen: Stadt Regensburg nutzt hier mögliche Spielräume und bietet Optionen zur Nachholung bzw. nachgeordneter Anerkennung an. Unterstützt MA beim Anerkennungsprozess. Thematisierung in Stellenausschreibungen? Möglichkeit für Personalamt zur einfachen Überprüfung/ Abgleichung in Sachen Anerkennungsfähigkeit von Berufen (Datenbank)

Handlungsfeld Partizipation

Priorisierte Wünsche

Keine Wünsche erhielt mehr als fünf Punkte.

Priorisierte Bedarfe

- Sprachlicher Zugang zur Ausländerbehörde gewährleisten
- Integration von Kindern in Schulen durch kulturelle Vielfalt stärken
- Menschen in Asylverfahren fördern
- Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen
- Sprache vereinfachen
- Interkulturelle Kompetenz innerhalb der Verwaltung stärken

Priorisierte Maßnahmen

- Projektstelle bei KoBE: Das Koordinierungszentrum Bürgerschaftliches Engagement bewirbt sich im Herbst 2022 auf die Lagfa Förderung des Projekts „Miteinander leben“. Die Kernaufgabe der Projektarbeit in „Miteinander leben – Ehrenamt verbindet“ ist es, Integration durch freiwilliges Engagement zu fördern und so eine aktive Teilhabe an unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Das Projekt wird mit Januar 2023 in der Stadtverwaltung durchgeführt und ist aufgrund der 90% Förderung finanziell leistbar.
- Politische Teilhabe für alle: Die Stadt Regensburg fördert die gleichberechtigte gesellschaftliche und politische Teilhabe für alle Bevölkerungsgruppen. Regensburg schafft Beteiligungsstrukturen und ermutigt alle - unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Aufenthaltsstatus- zu einer aktiven Beteiligung. Die Stadt nutzt ihren Einflussbereich und setzt sich in kommunalen Verbänden auf Länder- und Bundesebene für verbindliche politische Teilhabe aller Migrant*innen ein. Ziel ist ein kommunales Wahlrecht für alle, das an Hauptwohnsitz und mehrjährigen Aufenthalt geknüpft ist.

Handlungsfeld Soziales, Gesundheit und Wohnen

Priorisierte Wünsche

Stadt beteiligt sich an Finanzierung zum Aufbau einer Anlaufstelle für Geflüchtete mit psychologischen Problemen

Priorisierte Bedarfe

- Soziales: Mehr lebendige Quartiere entwickeln
- Wohnen: Vereinfachter Zugang zu Wohnraum/ privaten Mietraum für Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete öffnen und mehr bezahlbaren Wohnraum für Geringverdiener schaffen.

Priorisierte Maßnahmen

- Gesundheit: Traumazentrum einrichten: Die Stadt beteiligt sich am Aufbau eines psychologischen Zentrums für traumatisierte Geflüchtete in Regensburg. Damit schließt sie eine der großen Versorgungslücken im Bereich psychische Erkrankungen. Aufgabe der Stadt wäre Aufbau (Flächen zur Verfügung stellen, z.B.: ehem. evangelisches Krankenhaus) und Finanzierung. Etablierung eines multilingualen Beratungssettings (ÄrztInnen, TherapeutInnen, geschulte Sprachmittler*innen). Multiprofessionelle Teamstrukturen.
- Wohnen: Durchmischung mitdenken und mehrsprachige Informationen zur Verfügung stellen

Leitbild

Die folgenden grundsätzlichen Anmerkungen wurden zum Integrationsleitbild geäußert:

- Das Leitbild in mehrere Sprachen übersetzen
- Statt „Integrationskonzept“ Konzept für diskriminierungsfreiem Zugang zu gesellschaftlicher Beteiligung (Anregung kam aus der AG Wohnen, Soziales und Gesundheit)

Darüber hinaus erfolgten Anmerkungen zu den nachfolgend aufgelisteten Aspekten und Textstellen:

Integrationsbegriff

- Der Begriff der Integration ist nicht ausreichend, er sollte um den Aspekt der Diskriminierung und Chancen ergänzt werden
- Das Wort Integration weckt eine einseitige Erwartungshaltung. Die Erwartungshaltung sollte für alle gleich sein.

Ziel und Anspruch

Ergänzung um das Alter und ggf. die soziale und natio-ethno-kulturelle Herkunft spezifiziert

Herausforderungen von Regensburg

- Es gibt weitere Krisen als die Klimakrise
- Nicht nur Bürger sollten erwähnt werden, sondern auch Bürgerinnen

Antwort auf: wie wollen wir miteinander leben?

Das Wort Gleichberechtigung noch überlegen → gleiche Voraussetzungen?

Ergänzung zum 1. Punkt des Leitbildes

Gegenseitige Empathie

Ergänzung zum 3. Punkt des Leitbildes

- Grundlage für unser Handeln ist eine für alle verständliche Sprache
- Mehrsprachigkeit ist eine Bereicherung und Kompetenz, warum nicht hier?
- Als Einstieg, einen Erstkontakt der die Menschen in ihrer Sprache abholt
- Muss nicht nur deutsch/ englisch sein

Ergänzung zum 5. Punkt des Leitbildes

Sehr schwammig

Ergänzung zum 8. Punkt des Leitbildes

Haus der Kulturen umsetzen

Ergänzung zum 12. Punkt des Leitbildes

„Wir verstehen Integration als einen fortwährenden und gegenseitigen Prozess“

Neuer Punkt 13 des Leitbildes

Wir entwickeln dieses Leitbild regelmäßig weiter und überprüfen die konkreten Maßnahmen anhand dieser Leitlinien.

Ausblick & Abschluss

Frau Hornbostel und Herr Pramel ließen die Konferenz kurz Revue passieren und leiteten dann in eine Abschlussrunde über.

Was möchten Sie uns noch mitgeben?

- „Es war toll! Hoffentlich wird einiges umgesetzt.“
- „Die Motivation, etwas zu bewegen.“
- „Dran bleiben und die Diskussion am Laufen lassen.“
- „Vielen Dank! Gute Arbeit“ Weiter so!“
- „Viel Kraft bei der Umsetzung in dem Labyrinth der deutschen Bürokratie.“
- „Tolle Organisation. Danke für den Raum, diese Themen zu besprechen! Auf eine gute Umsetzungsphase.“
- „Weiter so! Guter Prozess. Es bleibt spannend.“
- „Gute Maßnahmen wurden festgehalten. Einbindung der Medien an einer Konferenz wäre vorteilhaft, damit die Beteiligung sichtbar ist und gleichzeitig der öffentliche Druck auf die Politik erhöht wird für die Zustimmung des vorgelegten Konzepts.“
- „Viele Neuigkeiten nehme ich mit. Dranbleiben, nachhaken und starke Monitoring möchte ich mitgeben.“
- „Die Transparenz im Prozess ist bisher gut. Der weitere Erfolg hängt von dem weiteren Engagement und Druck von uns allen ab!“

- „Verwaltung in Bewegung: Diversität und traditionelle Stadtgesellschaft – das wird spannend.“
- „Ich nehme positive Impulse und einen größeren Blick wer mit, wer daran interessiert ist eine gesunde, miteinander zusammenhaltende internationale Gesellschaft mitgestalten will.“
- „Da wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Das nehme ich mit. Für den weiteren Prozess sind Durchhaltevermögen und Zuversicht gefragt. Vielen Dank.“

Feedback in einem Wort:

- Miteinander: Inklusion anstatt Integration
- Integrationswille – Mehrsprachig
- Füreinander, Miteinander: pack mit an!
- Vereinfachung – Initiative
- Akzeptanz, Öffnung, Vernetzung
- Informationsstellen schaffen, Hoffnungen, Niedrigschwellige Angebote
- Internationalität, Erreichbarkeit, Unterstützung

Weiterentwicklung der Maßnahmen

Im Anschluss an die Zukunftskonferenz II wurden die **Maßnahmenvorschläge** um die Impulse der Zukunftskonferenz ergänzt. Diese wurden dann in die Stadtverwaltung gegeben und die Ämter und Abteilungen ergänzten ihre Rückfragen, Konkretisierungen und Impulse. Die **finalen Maßnahmen**, die aus Verwaltungsperspektive umsetzbar und in der Zuständigkeit festgelegt sind, **können dem Integrationskonzept entnommen werden.**

In der nachfolgenden **Übersicht** ist der Ergebnisspalte zu entnehmen, an welchen Stellen sich die **Maßnahmen** des **Beteiligungsprozesses wiederfinden**, welche Maßnahmen ggf. **zusammengeführt** wurden, welche Maßnahmen aus welchen **Gründen** nicht umsetzbar (da beispielsweise Zuständigkeiten auf anderen Ebenen liegen) und welche Maßnahmen bereits **umgesetzt** sind.

Die Auflistung der Maßnahmen sind hierbei nach Handlungsfeldern und in den Handlungsfeldern in alphabetischer Reihenfolge der Maßnahmenvorschläge sortiert.

Handlungsfeld Arbeit

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Arbeit	Angebote für noch nicht ausbildungsfähige Migrant*innen	Die Stadt ermöglicht noch nicht ausbildungsfähigen jungen Migrant*innen einen bedarfsgerechten Zugang zu berufsvorbereitenden Maßnahmen und Sprachkursen bis zur Ausbildungsreife.	Maßnahme 1.01
Arbeit	Ausländerbehörde nutzt Ermessensspielraum im Ausbildungsbereich	Die Ausländerbehörde bearbeitet Ausbildungsgenehmigungen in einer vorgegebenen (kürzeren) Frist. Sie schöpft dabei Ihren Ermessensspielraum wohlwollend und maximal aus. Sie erteilt Ermessensduldungen für berufsvorbereitende bzw. ausbildungsvorbereitende Maßnahmen.	Bereits umgesetzt.

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Arbeit	Ausweitung geförderter städtischer Beschäftigungsverhältnisse	Die Stadt strebt die Ausweitung geförderter städtischer Beschäftigungsverhältnisse (u.a. nach § 16 i, §16 d, §16 e SGB II) in Kooperation mit dem Jobcenter an.	Maßnahme 1.09
Arbeit	Bedarfsgerechte Personalausstattung des Jobcenters	Das Jobcenter erhebt kurzfristig den realistischen Stellenbedarf im Bereich Beratung und Vermittlung und stockt ggf. die Personalkapazitäten auf, um insbesondere die hohe Nachfrage seitens Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung abdecken zu können.	Personalausstattung wird auf anderen, etablierten Wegen beantragt, geprüft und bewilligt. Deshalb kein Teil des Konzepts.
Arbeit	Fachstelle zu Anerkennungsverfahren	Die Stadt etabliert möglichst bald eine lokale Fachstelle für Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen. Diese berät sowohl stadinterne und stadtexterne Stellen als auch insbesondere betroffene Bürger*innen. 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 wird angestrebt.	Maßnahme 1.08
Arbeit	Hospitationen	Die Stadtverwaltung schafft pro Jahr 20 vierwöchige Gelegenheiten zur Begleitung des Alltags von städtischen Mitarbeitenden. Dabei durchlaufen die Personen verschiedene, aufsteigende Qualifikationsebenen	Bereits durch bestehende Praktikumsmöglichkeiten umgesetzt.

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		vom Helfer, über Facharbeiter und Meister hin zum Akademiker. Dadurch wird die Motivation zum Erwerb einer fachlichen Qualifikation geschaffen und städtischen Mitarbeitenden ein Perspektivwechsel ermöglicht. Es findet ein zweistündiges Abschlussgespräch aller Beteiligten mit Auswertung und Selbst- und Fremdeinschätzung statt.	
Arbeit	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 ihm im Gespann arbeiten.	Maßnahme 1.06
Arbeit	Mobilität fördern, um Ausbildungs- und Berufsaufnahme zu ermöglichen	ÖPNV und andere/ neue Mobilitätsmuster werden durch die Stadt weiter ausgebaut und gefördert: Car Sharing, E-Bikes, E-Roller, Mieträder, Marketing für Jobräder usw. Der Bedarf sowohl in der Stadt als auch im näheren Umland wird regelmäßig erhoben, Maßnahmen entsprechend angepasst.	Maßnahme 1.02
Arbeit	Newsletter "Arbeit und Migration"	Die Stadt etabliert 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 zu diesem Bereich.	Teil der Maßnahme 1.04

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Arbeit	Qualifizierungskurs Kindertagespflege	Die Stadt bietet im Bereich Kindertagesbetreuung einen Qualifizierungskurs "Kindertagespflege" für 20 Personen in Kooperation mit der vhs Regensburg und den Jobcentern Stadt und Landkreis Regensburg an und ermöglicht nach entsprechenden Praxisstunden den Zugang zu Weiterbildungen z.B. zur Assistentkraft in Kooperation mit ausgewählten Bildungsträgern (Finanzierung nach dem Qualifizierungs- und Chancengesetz).	Teil der Maßnahme 1.03
Arbeit	Regelmäßiger Austausch "Arbeit und Migration"	Die Stadt etabliert regelmäßige Austauschtreffen mit städtischen und externen Stakeholdern, in denen die aktuelle Situation sowie Neuerungen und Änderungen zur Sprache kommen. Der bestehende Arbeitskreis Sprach- und Integrationskursträger könnte als Modell dienen.	Maßnahme 1.04
Arbeit	Städtische Gesellschaft für Beschäftigungsförderung	Die Stadt strebt die Schaffung einer Beschäftigungsförderungsgesellschaft für Beschäftigungen auf dem "Sozialen Arbeitsmarkt" an, vergleichbar der Bochumer Beschäftigungsförderungsgesellschaft gGmbH. Ziel ist insbesondere die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.	Maßnahme 1.05
Arbeit	Städtische Helferstellen	Die Stadtverwaltung richtet als Pilotprojekt kurzfristig 50 mindestens einjährige Helferstellen in ausgewählten Ämtern (z.B. Kreislaufwirtschaft; Tagesbetreuung; Gartenamt) zur Vorbereitung auf weitere Qualifizierung ein und evaluiert die berufliche und soziale Entwicklung der	Auch perspektivisch personell nicht umsetzbar, deshalb gestrichen.

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		eingestellten Personen. Zielgruppe sind Personen ohne unmittelbar anwendbare Berufserfahrung, eine hohe Beteiligung von Migrant*innen wird angestrebt.	
Arbeit	Überregionale und internationale Vermarktung Regensburgs als attraktiver Arbeits- und Lebensort	Die Stadt intensiviert ihre Bemühungen in diesem Bereich u.a. mit dem Ziel, internationale Fachkräfte anzusprechen und für den Standort Regensburg zu gewinnen, um so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.	Maßnahme 1.07
Arbeit	Weiterbildung des Jobcenter-Personals	Die Stadt erarbeitet kurzfristig ein Weiterbildungskonzept zur Interkulturellen Sensibilisierung, das sich gezielt an Mitarbeitende des Jobcenters richtet. Das Schulungsprogramm soll die Zusammenarbeit von Jobcenter und Menschen mit Flucht-/Migrationserfahrung verbessern sowie die Mitarbeitenden auf den Umgang mit spezifischen Bedürfnissen und potenziellen Konflikten vorbereiten.	Teil der Maßnahme 5.11

Handlungsfeld Bildung

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Bildung	Ausbau bzw. Verstärkung der Jugendsozialarbeit an Schulen und PUR - Beratungsstelle für junge Geflüchtete	Angesichts des perspektivisch weiterhin vorhandenen und steigenden Unterstützungs- und Beratungsbedarfes an den Schulen bemüht sich die Stadt um Ausbau und Entfristung der Jugendsozialarbeit an Schulen sowie PUR - Beratungsstelle für junge Geflüchtete auch an staatlichen Gymnasien und der FOSBOS.	Maßnahme 2.11
Bildung	Ausbau der Kinderbetreuung	Die Stadt baut das bestehende Kinderbetreuungsangebot konstant bedarfsgerecht aus und sichert dieses langfristig finanziell ab. Auf der einen Seite sollen insbesondere Migrantenkinder über Krippe und Kindergarten möglichst frühzeitig ins Bildungssystem integriert werden. Auf der anderen Seite soll dadurch den Eltern, insbesondere Müttern, der Weg zu Spracherwerb und Erwerbstätigkeit erleichtert werden.	Bereits umgesetzt, ohnehin kommunale Pflichtaufgabe.
Bildung	Ausbau und weitere Verstärkung der Fachstelle InMigra-KiD	Die etablierte Fachstelle InMigra-Kid wird weiter bedarfsgerecht ausgebaut und verstetigt, bereits vorhandene Stellen nach Möglichkeit entfristet. Ziel ist die strategische Weiterentwicklung, der Ausbau und die nachhaltige Qualitätssicherung von Elternarbeit in Kindergärten und Schulen, auch im Hinblick auf den stetig steigenden Bedarf.	Maßnahme 2.01

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Bildung	Austausch von Schüler*innen der Berufsintegrationsklassen und Regelklassen an Berufsschulen oder anderen Schulen fördern	Die städtischen Schulen fördern möglichst kurzfristig aktiv den Austausch zwischen den genannten Schüler*innengruppen 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. Anti-Diskriminierung und Anti-Rassismus kann ohne großen finanziellen Aufwand live in der SCHULE gelernt und gelebt werden. Dies kann auch präventiv in die Stadtgesellschaft ausstrahlen.	Maßnahme 2.04
Bildung	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. Der Bedarf an solchen Kinderbetreuungsplätzen wird erfasst und regelmäßig evaluiert.	Maßnahme 2.03
Bildung	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 Kooperationspartner*innen.	Maßnahme 2.05

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		<p>Schüler*innen sollen dazu motiviert werden, selbstständig rassistisch-kritisch mit Themen umzugehen und als Multiplikator*innen gewonnen werden, um in den Peer Groups Akzeptanz und Aufmerksamkeit zu generieren.</p> <p>Neben Angeboten für Schülerinnen und Schüler soll auch die Schulung von Jugendsozialarbeitern und Integrationsbeauftragten an Schulen in den Blick genommen werden.</p>	
Bildung	Einbindung von Eltern	<p>Die Stadt Regensburg entwickelt kurzfristig ein Konzept zur verstärkten Einbindung von Eltern aus Familien mit Flucht-/Migrationshintergrund in das Schulleben. Im Zentrum des Konzepts und dessen spätere Umsetzung sollte die Möglichkeit zu niedrigschwelligen Informationen rund um das Schulsystem und Schulleben in Regensburg stehen. Weiterhin sollen Infoabende innerhalb der Schulen mit stadtinternen Referent*innen organisiert werden. Themen dabei könnten z.B. der Umgang mit Zweisprachigkeit innerhalb von Familien oder der Umgang mit Rassismus sein.</p>	<p>Teilweise bereits durch Fachstelle InMigra-KiD abgedeckt; generelle Zuständigkeit nicht bei der Stadt Regensburg, sondern bei staatlicher Schulberatung bzw. staatlichem Schulamt.</p>
Bildung	Elternbildung	<p>Die Stadt schafft Angebote der Elternbildung zum deutschen Schul- und Bildungssystem, die auch Migrantenernern speziell ansprechen und erreichen. Ziel ist, dass die Eltern mit ihren Kindern informierte Entscheidungen über ihre Schul- und Bildungslaufbahn treffen können. Diese Angebote sollen auch für Eltern und Kinder in Flüchtlingsunterkünften zugänglich und nutzbar sein.</p>	<p>Keine Zuständigkeit der Stadt Regensburg; diese liegt bei der staatlichen Schulberatung bzw. staatlichem Schulamt.</p>

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Bildung	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.	Maßnahme 2.12
Bildung	Förderung der Lesekompetenz von Eltern	Die Stadt etabliert bzw. fördert ein niedrighschwelliges 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.	Maßnahme 2.10
Bildung	Förderung des Projekts Azubi-Tandem	Die Stadt Regensburg verstetigt die finanzielle Förderung des etablierten Projekts Azubi-Tandem des CampusAsyl e.V. und stellt dadurch dessen Erhalt sicher. Ziel des Projekts ist, dass Geflüchtete in Ausbildung und Schüler*innen von Berufsschul-Vorklassen individuelle Lernunterstützung erhalten, so dass sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.	Maßnahme 2.06
Bildung	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.	Maßnahme 2.16

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Bildung	Fortbildungsprogramm für Lehrende	Die Stadt etabliert ein Fortbildungsprogramm für Lehrende und Beratende, die im Bildungsbereich mit Geflüchteten und anderen Migrant*innen arbeiten. Themen sind u.a. Migration und Bildung, interkulturelle Kompetenzen, leichte Sprache, Diversität, Diskriminierung, psychologische Aspekte, Trauma. Hierzu wird eine Kooperation mit dem Zentrum Migration und Bildung der Universität Regensburg geprüft.	Maßnahme 2.08
Bildung	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.	Maßnahme 2.13
Bildung	Integrationshelfer in Kindertagesstätten	Die Stadt strebt die Einführung von Integrationshelfern für Eltern von Krippen- und Kindergartenkindern während der Kita-Zeit und im Übergang Kita-Grundschule an. 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.	Maßnahme 2.09

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Bildung	Kommunale Projektfinanzierung außerschulischer Bildung	Die Stadt etabliert eine eigene, kommunale Förderung für außerschulische Bildungsprojekte. Die Förderzeiträume sollen dabei eher langfristig (5 Jahre) angelegt sein, der Bewilligungsprozess möglichst transparent und einfach mit unbürokratischer Dokumentation und geringerer Zweckbindung als in vielen überregionalen Förderungen.	Teil der Maßnahme 2.12
Bildung	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. Ziel ist ein Sprachkursangebot für alle ab dem ersten Tag in Deutschland. Die Kurse werden durch Honorarkräfte geleitet. Perspektivisch wird eine unbefristete Regelfinanzierung des Angebots angestrebt.	Maßnahme 2.02
Bildung	Koordinierungsstelle Sprachförderung	Die Stadt richtet eine Koordinierungsstelle Sprachförderung als allgemeinen Ansprechpartner für Träger und weitere Organisationen ein. Aufgaben: - Vermeidung und Lösung von Engpässen in der Versorgung mit Sprachangeboten durch passende Konzepte. Besonders zu nennen: Verteilung	Teil der Maßnahme 2.02

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		<p>von Restplätzen in Kursen, Ermöglichung von Kinderbetreuung, Nachhilfeangebote, Notfallkontakt für Bildungsträger und Lehrende.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation und Dokumentation der unterschiedlichen Maßnahmen - Wissensmanagement: Informationsmultiplikator für Angebote, welche von den verschiedensten Trägern bereitgestellt werden. <p>Ziele: weniger Frustration bei allen Beteiligten (Ämter, Politiker, Sachbearbeiter, Lehrkräfte, Bildungsträger, Sozialarbeiter), höhere Zufriedenheit, mehr Transparenz, Zeit-/Kostensparnis.</p>	
Bildung	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.	Maßnahme 2.15
Bildung	Übersicht zum Deutschkursangebot	Die Stadt stellt auf Ihrer Website einen laufend aktualisierten Überblick über alle (auch über bundes- und landesgeförderte hinaus) lokalen Deutschkursangebote zur Verfügung, inkl. einer kurzen Erläuterung zu den jeweiligen Kursarten und Fördermöglichkeiten.	Teil der Maßnahme 2.02
Bildung	Verbraucherbildung fördern	Die Stadt fördert Angebote der Verbraucherbildung (Bankgeschäfte, Mobilfunkverträge, Mietrecht, Kaufverträge, Versicherungen...) für Jugendliche und junge Erwachsene, mit besonderem Fokus auf Neuzugewanderte.	Maßnahme 2.14

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		<p>Insbesondere an den Orten der beruflichen Bildung wird ein regelmäßiges Angebot angestrebt.</p> <p>Hierfür wird eine Förderung und ggf. ein Ausbau des bestehenden Angebots "Verbraucherbildung für Geflüchtete" des Evangelischen Bildungswerks geprüft.</p>	
Bildung	Vernetzungsgremium außerschulische Bildung	<p>Die Stadt strebt halbjährliche Vernetzungstreffen der außerschulischen Bildungsträger an und übernimmt dafür die Koordination (Planung, Moderation, Protokoll).</p> <p>Ein Thema dieses Gremiums soll die Verankerung des Themas niedrigschwellige Kommunikation (Dolmetscherdienst, Gebärdendolmetscherdienst, Büro für Leichte Sprache) sein: Bekanntmachung des diesbezüglichen Angebots, Erfahrungsaustausch, Bedarfsabfrage.</p>	Maßnahme 2.07
Bildung	Verstärkter Einsatz pädagogischer Hilfskräfte	Die Stadt prüft Möglichkeiten zum verstärkten Einsatz pädagogischer Hilfskräfte (auch Studenten OTH; Erzieher in Ausbildung) um das Betreuungs- und Lehrpersonal zu entlasten.	Keine Zuständigkeit der Stadt Regensburg; diese liegt beim staatlichen Schulamt bzw. Kultusministerium.
Bildung	Zugang zu Sprache und Bildung für über 21-jährige Migrant*innen	Die Stadt etabliert Sprachlern- und Bildungsangebote für nicht berufsschulpflichtige junge Erwachsene über 21 (insb. Geflüchtete ohne deutschen Schulabschluss), die über keinen gesicherten Zugang zu staatlichen Sprach- und Bildungsangeboten verfügen.	Teil der Maßnahme 2.02

Handlungsfeld Gesellschaftliche Partizipation

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Gesellschaftliche Partizipation	Abschaffung der AnKER-Einrichtungen, dezentrale Unterbringung fördern	Die Stadt Regensburg setzt sich in überregionalen Gremien sowie direkt bei der Bayerischen Staatsregierung für die Abschaffung des Systems der AnKER-Einrichtungen sowie eine verstärkte dezentrale Unterbringung von Geflüchteten ein.	Maßnahme 3.02
Gesellschaftliche Partizipation	Angebote für „Alltagssportarten“	Die Stadt stellt sicher, dass niederschwellige Angebote zum Erlernen von "Alltagssportarten", die gleichzeitige wichtige Alltagskompetenzen vermitteln, wie Radfahren oder Schwimmen, bedarfsgerecht vorhanden und zugänglich sind.	Maßnahme 3.09
Gesellschaftliche Partizipation	Bedarf an Sportangeboten erheben	Die Stadt erhebt 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 Angebote entwickelt, die den Bedarf abdecken.	Maßnahme 3.11

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Gesellschaftliche Partizipation	Dienstleistungsorientierung und Ausschöpfung des Ermessungsspielraums der städtischen Ausländerbehörde	Die Ausländerbehörde der Stadt Regensburg nutzt grundsätzlich ihre ausländerrechtlichen Handlungs- und Ermessensspielräume -soweit als möglich- zugunsten der Betroffenen und stellt ein service- und kundenorientiertes Handeln im Alltag sicher.	Maßnahme 3.01
Gesellschaftliche Partizipation	Einbürgerungsinitiative	<p>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.</p> <p>Die Maßnahmen sollten sich an der Publikation "Erfolgsfaktoren einer gelingenden Einbürgerungspraxis" der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration orientieren.</p> <p>Elemente der Einbürgerungsoffensive könnten demnach u.a. sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bedarfsgerechter Ausbau der Einbürgerungsbehörde, da selbst ohne zusätzliche Initiativen in den kommenden Jahren mit deutlich steigenden Einbürgerungsanträgen zu rechnen ist - Ausbau des Beratungsangebots zur Einbürgerung - Entwicklung neuer digitaler und analoger Informationsangebote zur Einbürgerung in Regensburg - Persönliche Ansprache der potenziell Einbürgerungsfähigen durch die 	Maßnahme 3.12

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		<p>Oberbürgermeisterin per Brief</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung des bestehenden Formats der städtischen Einbürgerungsfeiern (z.B. nach Vorbild der Landeshauptstadt München) - Öffentliche Werbekampagne, die Vorteile der Einbürgerung bewirbt - Information zu Möglichkeiten der Einbürgerung auch über die Ausländerbehörde, z.B. bei Erteilung der Niederlassungserlaubnis - Ausbildung von ehrenamtlichen, eingebürgerten Multiplikator*innen, die Einbürgerungswillige auf ihrem Weg begleiten - Digitalisierung des Einbürgerungsprozesses <p>Konzeption und Umsetzung des Projektes erfolgt in Kooperation mit dem Integrationsbeirat der Stadt Regensburg.</p>	
Gesellschaftliche Partizipation	Einführung eines Qualitätssiegels "Interkulturelle Stadt" o.ä.	<p>Die Stadt entwickelt ein Siegel "Interkulturelle Stadt", "Stadt der Vielfalt" o.ä. auf Basis des Integrationskonzepts bzw. strebt die Etablierung eines solchen Siegels auf überregionaler Ebene gemeinsam mit anderen Städten an.</p> <p>Analog des Siegels "Kinderfreundliche Kommune" werden Indikatoren und Qualitätskriterien festgelegt, die in regelmäßigem Rhythmus überprüft werden. Die Indikatoren werden von der Stadt in Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeirat in einem Beteiligungsverfahren erarbeitet.</p> <p>Der "Kommunen-Selbstcheck. Standortbestimmung zu Interkultureller Öffnung (2020)" der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung kann hierbei als Orientierung dienen.</p>	Maßnahme 3.07

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		Die Stadt wirbt in kommunalen Dachverbänden um kooperierende Städte, die sich dem Netzwerk anschließen.	
Gesellschaftliche Partizipation	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 Drittstaatler*innen. Ziel ist, das durch den Ausschluss einer wachsenden Bevölkerungsgruppe von demokratischen Wahlen verursachte Demokratiedefizit zu verringern.	Maßnahme 3.06
Gesellschaftliche Partizipation	Förderung von Begegnungs- und Austauschprojekten	Die Stadt schafft eine Koordinierungsstelle für Sprach- und Begegnungsprojekte, die ähnlich dem KoBE für das Ehrenamt im allgemeinen, Freiwillige und die Geflüchteten Menschen zusammen bringt. Die Tätigkeit umfasst u.a. auch die Koordinierung und Bereitstellung von Gemeinschaftsräumen, Organisation und Unterstützung von Straßen- und Hausfesten und kulturellen Abenden.	Bereits durch Hauptamtliche Integrationslotsen und KoBE umgesetzt.
Gesellschaftliche Partizipation	Informationen zu Beteiligungs- und Engagementmöglichkeiten besser zugänglich machen	Alle städtischen Ämter, die Engagementmöglichkeiten für Bürger*innen bieten, sind dazu aufgefordert Ihre Materialien und Veröffentlichungen auf Niederschwelligkeit zu überprüfen. Es wird konkret überlegt, welche Informationen wichtig für Menschen mit Migrationshintergrund sind, um Ihnen Teilhabe zu ermöglichen und	Teil der Maßnahme 5.18

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		auf welchen Kanälen diese kommuniziert werden. Diese Informationen sollten mindestens zweisprachig angeboten werden.	
Gesellschaftliche Partizipation	Institutioneller Rassismus als Thema der kommunalen Antidiskriminierungsstelle	Die thematische Zuständigkeit der städtischen Antidiskriminierungsstelle (ADS) wird um den Themenbereich Institutioneller Rassismus erweitert. Daraus abgeleitete Aufgaben sind u.a. - Monitoring von institutionellem Rassismus in Regensburg - Konzeption und Einführung eines Meldeverfahrens für Fälle von institutionellem Rassismus - Entwicklung und Angebot entsprechender Fortbildungsmaßnahmen für städtische Beschäftigte	Maßnahme 3.13
Gesellschaftliche Partizipation	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 Projekt „Miteinander leben - Ehrenamt verbindet“ des lagfa bayern e.V. angestrebt. Die Kernaufgabe der Projektstelle“ ist es, Integration in Regensburg durch freiwilliges Engagement zu fördern und so eine aktive Teilhabe an unserer Gesellschaft zu ermöglichen.	Maßnahme 3.03

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Gesellschaftliche Partizipation	Kulturelle, sportliche und politische Angebote für migrantische Zielgruppen sichtbar machen	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.	Teil der Maßnahme 5.18
Gesellschaftliche Partizipation	Netzwerktreffen zu den Themen Flucht, Asyl und Migration	Die Stadt etabliert quartalsweise Netzwerktreffen, die ähnlich der "Mahlzeit"-Veranstaltungen des KoBE themenbezogen Akteur*innen innerhalb der Bereiche Flucht, Asyl und Migration zu Begegnung und Austausch einladen.	Bereits durch vorhandene Gremien und regelmäßige Austauschrunden umgesetzt.
Gesellschaftliche Partizipation	Newsletter zu den Themen Flucht, Asyl und Migration	Die Stadt etabliert einen regelmäßigen, ggf. monatlichen, Newsletter. Angelehnt an den bestehenden "Turmboten" der Koordinierungsstelle Bürgerschaftliches Engagement soll dieser für alle Interessierten Berichte, Veranstaltungen, Hilfesuche etc. der Akteur*innen im Bereich Flucht, Asyl und Migration umfassen. Die Stadt schreibt dabei nicht alle Inhalte für den Newsletter selbst, sondern lädt Vereine und Engagierte ein, über ihre Aktivitäten zu berichten und Artikel beizusteuern.	Bereits durch andere Kommunikationskanäle (Mailverteiler, Website, Integreat...) abgedeckt; wird deshalb nicht als notwendig angesehen.
Gesellschaftliche Partizipation	Räume für niederschwelliges Engagement	Niederschwelliges Engagement wird in den Stadtteilen durch finanziell leistbare (möglichst kostenlose) und leicht buchbare Räumlichkeiten ermöglicht. Bis Ende 2024 schafft die Stadt Regensburg mindestens vier >60m ² große Räumlichkeiten, in unterschiedlichen Stadtbezirken, die	Maßnahme 3.04

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		<p>Vereinen, Initiativen und Selbsthilfegruppen zur Verfügung stehen. Die geplante Nutzung des "Schreiberhauses" in Stadtamhof ist dabei ein erster Schritt.</p> <p>Hierbei 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 (Innenhof Thon-Dittmer-Palais, Degginger etc.).</p>	
Gesellschaftliche Partizipation	Regensburger Migrationsgeschichte sichtbar machen	<p>Die Stadt greift die Forderung des Integrationsbeirates auf und startet ein Projekt zur Aufarbeitung und Sichtbarmachung der neueren Regensburger Migrationsgeschichte.</p> <p>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.</p> <p>Ziel ist die dauerhafte Integration der neueren Regensburger Migrationsgeschichte sowohl in die Angebote des städtischen Archivs als auch der städtischen Museen.</p>	Maßnahme 3.10
Gesellschaftliche Partizipation	Schaffung eines Netzwerks Sport und Integration	<p>Schaffung eines Netzwerkes mit regelmäßigen Treffen zum Thema Sport und Integration. Kombination aus Haupt- und Ehrenamt innerhalb des Netzwerkes.</p> <p>Dort können Bedarfe ermittelt und mögliche Hilfestellungen diskutiert</p>	Durch ähnliche Netzwerke bereits umgesetzt.

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		werden. Aus dem Netzwerk kann die Diskussion direkt in die Vereine gebracht werden. Durch die erhöhte Kommunikation werden Bedarfe und Möglichkeiten schneller sichtbar gemacht und der Perspektivwechsel wird erleichtert. Fördermöglichkeiten für Vereine werden sichtbar gemacht.	
Gesellschaftliche Partizipation	Schaffung von niederschweligen Sportangeboten in den Stadtteilen	Die Stadt schafft gemeinsam mit Vereinen kostenfreie Sportangebote und/ oder stellt Sportanlagen zur Verfügung. Mittelfristig soll es in jedem Stadtteil bzw. zumindest in allen Himmelsrichtungen mindestens 2 Sportanlagen geben, die mindestens dreimal pro Woche 1 Stunde für integrative Sportangebote bereitstehen.	Maßnahme 3.05
Gesellschaftliche Partizipation	Sichtbarkeit des Integrationsbeirates erhöhen	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.	Teil der Maßnahme 3.08
Gesellschaftliche Partizipation	Stärkung des Integrationsbeirates	Die Stadt überprüft 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.	Maßnahme 3.08

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		<p>Ziel ist es, den Beirat stärker als demokratisch legitimierte und starke Interessensvertretung der Menschen mit Migrationshintergrund zu etablieren.</p> <p>Nach Möglichkeit sollen entsprechend auch die Möglichkeiten des Jugendbeirates erweitert werden, der durch seinen hohen Anteil von Mitgliedern mit Migrationsgeschichte ebenfalls als deren Interessensvertretung gestärkt werden soll.</p>	
Gesellschaftliche Partizipation	Vereinsvertreter*innen sensibilisieren und integrative Projekte fördern	Zweimal im Jahr bietet die Stadt Regensburg entweder selbst oder mit Kooperationspartnern (z.B. Integration durch Sport) Workshops für Vereine und Einrichtungen an, um Vereinsvertreter*innen für niederschwelliges Engagement zu sensibilisieren und gemeinsame Modellprojekte zu entwickeln. Die Workshops werden durch externe Fachleute abgehalten und sind für die Teilnehmer*innen kostenfrei.	Bereits durch ähnliche Maßnahmen des Sportamtes umgesetzt.

Handlungsfeld Soziales, Gesundheit und Wohnen

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Akquise von Tagesmüttern	Die Stadt intensiviert ihre Bemühungen zur Akquise von Tagesmüttern (und -vätern?), um der Betreuungsknappheit entgegenzuwirken. Dabei wirbt sie insbesondere auch um geeignete Personen mit Migrationshintergrund und richtet ihre Akquise entsprechend aus.	Teil der Maßnahme 1.03
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Begegnungsräume bei Quartiersplanung mitdenken	Wenn neue Wohnquartiere geplant werden, werden flexible Räumlichkeiten für eben solche niedrigschwelligen Nutzungen mit geplant und umgesetzt.	Maßnahme 4.03
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Bereitschaft zur Vermietung fördern	Die Stadt arbeitet darauf hin, die Bereitschaft privater Vermieter*innen zu erhöhen, auch Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund als Mieter*innen 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 Studentenwerk) werden in diesem Zusammenhang geprüft.	Maßnahme 4.05

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Bestandsflächen auf Nutzungsmöglichkeiten überprüfen	Wenn Ladenflächen oder andere Flächen eine gewisse Zeit (oder auch saisonal) leer stehen, strebt die Stadt regelmäßig Zwischennutzungen als z.B. Begegnungsräume an.	Maßnahme 4.06
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Ehrenamtliche/ Verwaltung unterstützen bei der Wohnungssuche	Die Stadt schafft bzw. fördert ein Angebot, in dem Ehrenamtliche Helfer*innen Geflüchtete und andere Migrant*innen bei der Wohnungssuche unterstützen (Hilfe bei Wohnungsbesichtigungen, Anschreiben, Bearbeitung von Unterlagen). Helfer*innen und Migrant*innen werden nach Möglichkeit direkt nach Ankunft vernetzt.	Bereits umgesetzt durch das städtische Patenschaftsprogramm und den ehrenamtlichen Dolmetscherpool.
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Frühzeitige Beteiligung	Die Stadt schafft geeignete Strukturen und Prozesse, um bei Wohnungsbauprojekten ortsansässige soziale Initiativen, Multiplikator*innen, Institutionen, Vereine, Bürger frühzeitig (ab Aufstellungsbeschluss) zu beteiligen.	In Maßnahme 4.02 integriert
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Frühzeitige, niederschwellige Beteiligung an Stadtentwicklungsprozessen	Die Stadtverwaltung strebt in ihren Entwicklungs- und Planungsprozessen transparente, barrierefreie Beteiligungsmöglichkeiten an und entwickelt dafür geeignete Konzepte und Strukturen. Auch die Ergebnisse von Beteiligungsprozessen müssen für alle barrierefrei zugänglich sein.	Maßnahme 4.02

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Kostenlose Teilhabe	Die Stadt schafft kostenlose Teilhabemöglichkeiten für Bedürftige für alle städtischen Veranstaltungen und Einrichtungen (Schwimmbäder, Museen usw.)	Nicht umsetzbar.
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Mietführerschein	Die Stadt etabliert in Regensburg kostenlose oder zumindest kostengünstige Kurse und Materialien zu Basiswissen rund um Miete und Vermietung für Geflüchtete und andere Migrant*innen mit entsprechendem Bedarf, um ihnen den Weg in eigenen Wohnraum zu erleichtern. Die Mieterqualifizierung nach "Neusässer Konzept" kann hierzu entweder direkt genutzt oder zumindest als Grundlage verwendet werden.	Bereits umgesetzt, allerdings bisher wenig konkreter Bedarf.
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Nachverdichtungspotenziale nutzen	Die Stadt forciert Möglichkeiten der Nachverdichtung (Bebauung von Brachflächen, Parkplatzüberbauungen, Schließung von Baulücken etc.), um der Wohnraumknappheit zu begegnen.	Bereits umgesetzt durch Amt für Stadtentwicklung.
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Quartiersmanagement	Die Stadt etabliert langfristig 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).	Maßnahme 4.08

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Schlupflöcher beim sozialen Wohnungsbau schließen und vermeiden	Die vorgegebenen prozentualen Anteile an sozialem bzw. öffentlich gefördertem Wohnungsbau in Baugebieten werden streng kontrolliert, die Regelungen auf eventuelle "Schlupflöcher" geprüft und ggf. angepasst.	Bereits umgesetzt. Der Anteil der zu erbringenden geförderten Wohnungen wird im Bebauungsplan festgesetzt, im städtebaulichen Vertrag festgelegt und im Stadtrat beschlossen. Die Einhaltung wird selbstverständlich kontrolliert.
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Soziale Durchmischung in der Stadt(teil)entwicklung	Die Stadt strebt in ihrer Stadtentwicklungsplanung eine ausgewogene soziale Durchmischung in den Wohngebieten an und denkt diese bei der Planung von Anfang an mit.	Maßnahme 4.01
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Stadtteilkümmerner	Die Stadt baut das bewährte Konzept der Stadtteilkümmerner im Seniorbereich bedarfsgerecht weiter aus und bemüht sich hierbei insbesondere um die Ansprache und Gewinnung von Senior*innen mit Migrationshintergrund.	Maßnahme 4.07

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Streetwork verstärkt einsetzen	Die Stadt strebt den verstärkten Einsatz von Streetworkern im öffentlichen Raum an. Insbesondere dort muss die Nutzung für verschiedene Nutzungsgruppen möglich sein, ohne dass es regelmäßig zu Konflikten kommt.	Die Stadt fördert bereits Streetwork verschiedener Träger, ein erhöhter Bedarf ist derzeit nicht nachweisbar.
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Transparente Vergabe von Sozialwohnungen, Klarheit über Verfahren	Die Stadt setzt sich bei den örtlichen Wohnungsbaugesellschaften für festgelegte, transparente Vergabeverfahren nach Dringlichkeit ein. Sowohl bei der eigenen Stadtbau-GmbH als auch bei anderen.	Bei der Stadtbau GmbH bereits umgesetzt, bei anderen Wohnungsbaugesellschaften keine Handhabe. Fokus auf Unterstützung bei der Antragstellung
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Traumazentrum für Geflüchtete	Die Stadt beteiligt sich am Aufbau eines psychologischen Traumazentrums für Geflüchtete in Regensburg. Damit soll eine große Versorgungslücke im Bereich psychische Erkrankungen im ostbayerischen Raum geschlossen werden. Ziel ist die Etablierung eines multilingualen Beratungs- und Unterstützungssettings (ÄrztInnen, TherapeutInnen, geschulte Sprachmittler*innen) mit multiprofessionelle Teamstrukturen. Die Beteiligung der Stadt konzentriert sich insbesondere auf die Bereitstellung von Räumlichkeiten sowie auf eine finanzielle Förderung des Vorhabens.	Keine Zuständigkeit der Stadt Regensburg.

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Zeitnahe Anbindung an gesundheitliche Hilfsangebote für Geflüchtete	Die Stadt stellt sicher, dass Geflüchtete zeitnah nach Ankunft Informationen und Zugang zu adäquaten Hilfsangeboten erhalten. Auch über Angebote der präventiven Gesundheitsförderung sowie von Selbsthilfegruppen wird zielgruppengerecht informiert. Dafür soll es eine eindeutige, zentrale Anlaufstelle geben. Die Fortführung und ggf. der Ausbau des etablierten Projekts "Mit Migranten für Migranten" wird in diesem Zusammenhang angestrebt; ebenso eine Unterstützung und Förderung von Paten/ Mentoringprojekten im Gesundheitsbereich wie z.B. Migrantenmedizin Regensburg e.V.	Bereits umgesetzt, Aufgabe der Flüchtlings- und Integrationsberatung und anderer Migrationsfachdienste.
Soziales - Gesundheit - Wohnen	Zugang zu Sozialwohnungen erweitern und vereinfachen	Die Stadt strebt eine Vereinfachung und Erweiterung des Zugangs zu Wohnberechtigungsscheinen an, gerade auch für Geflüchtete mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen, und verfolgt dabei ggf. auch kreative Lösungen. Insoweit Zuständigkeiten auf Landes- oder Bundesebene liegen, setzt sich die Stadt auf diesen Ebenen für Vereinfachungen ein. Auch im eigenen Sinne mit Blick auf den Abbau von Bürokratie.	Maßnahme 4.04

Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Anonymisierte Bewerbungen	Die Stadt führt mittelfristig anonymisierte Bewerbungsverfahren ein. Es sollte sich dabei um Bewerbungsverfahren ohne Foto, ohne Nennung des Namens, Geschlechts, Religion, Alters oder Herkunft handeln. Qualifikationen und Kompetenzen sollen bei der städtischen Personalauswahl im Mittelpunkt stehen, nicht Herkunft, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauungen, zumal diese Merkmale oft zugeschrieben werden.	Nicht umsetzbar.
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Ausländerbehörde informiert mehrsprachig	Die städtische Ausländerbehörde stellt kurzfristig eine amtsinterne Arbeitsgruppe zum Thema "Mehrsprachige/ niedrigschwellige Informationsvermittlung" zusammen. Diese erarbeitet unter Einbindung des Integrationsbeirates im Laufe des Jahres 2023 ein Konzept, um Sprachbarrieren in der Kommunikation mit geflüchteten/ migrierten Menschen mit geringen Deutschkenntnissen entgegenzuwirken.	Maßnahme 5.03
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Bedarfsgerechte personelle Ausstattung der Ausländerbehörde	Die Stadt sorgt dafür, dass ihrer Ausländerbehörde in bedarfsgerechtem Umfang Stellen und entsprechend qualifiziertes Personal zur Verfügung stehen. Sollte dies nicht möglich sein bzw. Krisensituationen zusätzlichen Personalbedarf verursachen, werden verwaltungsintern Mitarbeiter*innen zur Sicherstellung der hoheitlichen Aufgabenerfüllung abgestellt.	Personalausstattung wird auf anderen, etablierten Wegen beantragt, geprüft und bewilligt. Deshalb kein Teil des Konzepts.

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Beitritt zur "Charta der Vielfalt"	Die Stadt Regensburg unterzeichnet zügig, wie bereits viele andere Kommunen (u.a. München, Augsburg, Bamberg, Fürth, Nürnberg), die "Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt" 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/ Vernetzungsangeboten des Vereins. Weitere Informationen unter https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/	Maßnahme 5.06
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Benötigtes Sprachniveau in Stellenausschreibungen	Die Stadt thematisiert in ihren Stellenausschreibungen explizit das benötigte Sprachniveau (gem. europäischem Referenzrahmen) und sorgt dadurch für Orientierung bei potenziellen Bewerbern mit nichtdeutscher Muttersprache.	Teil der Maßnahme 5.14
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Deutsch-Sprachkurse für städtische Mitarbeiter*innen im Rahmen der Arbeitszeit	Die Stadt ermöglicht als Arbeitgeber den Erwerb benötigter Deutschkenntnisse auch nach Arbeitsantritt. Dafür gewinnt sie neben der städtischen VHS ggf. auch weitere Partner/ Referenten.	Maßnahme 5.02

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	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.	Maßnahme 5.12
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Diversität in der städtischen Öffentlichkeitsarbeit	Die Stadt macht in ihrer Öffentlichkeitsarbeit als Arbeitgeber diverses Personal und Arbeitsumfeld verstärkt sichtbar.	Maßnahme 5.19
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Einführung eines Traineeprogramms	Die Stadt etabliert 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 Sprachkursangebote.	Maßnahme 5.21

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Erhöhte Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in städtischer Belegschaft	Die Stadt strebt an, die Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in der städtischen Belegschaft deutlich zu erhöhen. Dazu setzt sie sich selbst ambitionierte, aber realistische Zielwerte und gleicht die reale Entwicklung regelmäßig mit diesen ab.	Maßnahme 5.13
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Erweiterung der Datenbasis zur Interkulturellen Öffnung	<p>Die Stadt als Arbeitgeberin erhebt auf freiwilliger Basis Informationen zum Migrationshintergrund bzw. der Zuwanderungsgeschichte ihrer Beschäftigten nach Hierarchieebenen und Dienststellen, beispielsweise im Rahmen einer Mitarbeiter*innenbefragung.</p> <p>Außerdem wird eine Datenbasis zur Inanspruchnahme von Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen geschaffen.</p> <p>Eine wissenschaftliche Begleitung dieser Maßnahmen, beispielweise durch OTH oder Universität Regensburg, wird angestrebt.</p> <p>Die erhobenen Daten werden in das städtische Integrationsmonitoring aufgenommen.</p> <p>Ziel ist die Schaffung einer Grundlage für konkrete Handlungsideen und Maßnahmen für die gesamte Verwaltung oder auch spezifische Teilbereiche.</p>	Teil der Maßnahme 5.07

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Fortbildungskonzept zur interkulturellen Orientierung und Öffnung	<p>Die Stadt Regensburg als Arbeitgeberin entwickelt mittelfristig ein Fortbildungskonzept zur interkulturellen Orientierung und Öffnung bzw. erweitert ihr bestehendes Konzept entsprechend. Dieses soll u.a. beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 Personalverantwortlichen und Entscheider*innen, zu Themen wie struktureller Diskriminierung, Rassismussensibilisierung, 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 	Maßnahme 5.11
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Informationskanäle diversifizieren	<p>Die bestehenden Kommunikationswege zu städtischen Aktivitäten, Veranstaltungen, Ausschreibungen etc. werden kritisch geprüft in Hinblick auf das tatsächliche Erreichen der Regensburger*innen mit Migrationshintergrund.</p> <p>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</p>	Maßnahme 5.18

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		in Dienststellen mit vielen migrantischen Besuchern (Amt für Integration und Migration, Stadteilprojekte, Familienstützpunkte, VHS...).	
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Infotage der Stadt als Arbeitgeberin	Die Stadt etabliert mittelfristig mindestens einen jährlichen "Tag der offenen Tür" als Arbeitgeberin, an dem Interessierte u.a. in verschiedene Arbeitsbereiche "reinschnuppern" können. Als Zielgruppe werden explizit auch Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund angesprochen. Hierfür wird ein ämterübergreifendes Projektteam zusammengestellt, das die Infotage vorbereitet und durchführt.	Maßnahme 5.15
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	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.	Maßnahme 5.09
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Interkulturelle Aspekte in Mitarbeitergesprächen integrieren	Das Leitbild des Integrationskonzepts sowie Grundsätze der Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Verwaltung werden in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen thematisiert, die Vorgaben dazu entsprechend aktualisiert.	Maßnahme 5.17

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Internationalisierung der Behördenbeschilderung	Die Beschilderung der städtischen Dienststellen wird Zug um Zug um englische Übersetzungen erweitert. Priorisierung dabei nach Relevanz (Besucherfrequenz, Internationalität, migrantische Klient*innen). Das Amt für Integration und Migration mit der Ausländerbehörde hat dabei oberste Priorität. Hier werden auch weitere Beschilderungen und Informationstafeln in ggf. weitere relevante Sprachen übersetzt, da hier die Besucher*innen besonders häufig noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Ziel ist neben der einfacheren Orientierung für Bürger*innen auch eine Entlastung des städtischen Personals durch Wegfall regelmäßiger Nachfragen von "Suchenden".	Maßnahme 5.20
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	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, u.U. auch für andere digitale Kommunikationswege der Stadt.	Maßnahme 5.08

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Klares Bekenntnis zu Leitbildern in Stellenausschreibungen	Die Stadt etabliert ein Bekenntnis sowohl zum allgemeinen Leitbild der Stadt Regensburg als auch zum Leitbild des Integrationskonzepts als Bestandteil der Personalausreibungen.	Teil der Maßnahme 5.14
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Kommunales Integrationsmonitoring verstetigen	Das städtische Integrationsmonitoring wird verstetigt, eine Fortschreibung alle drei Jahre (letzter Bericht stammt von 2019) wird angestrebt. Die verwendeten 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 zur Analyse der demografischen Entwicklung sind aktuelle Bevölkerungsdaten nach Migrationshintergrund, die auch Informationen zu Eingebürgerten, Aussiedler*innen und Menschen der zweiten Generation umfassen. Die bestehenden Indikatoren werden um Daten zur interkulturellen Orientierung und Öffnung erweitert.	Maßnahme 5.07
Interkulturelle Orientierung	Kooperation mit Career Service der Hochschulen	Die Stadt strebt eine Kooperation mit den Career Service-Stellen von OTH und Universität Regensburg an, z.B. um durch Präsenz auf Jobmessen an den Hochschulen für eine Laufbahn bei der Stadt Regensburg zu	Bereits umgesetzt.

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
und Öffnung der Verwaltung		werben. Auch dort angesiedelte Job- und Praktikumsbörsen könnten verstärkt auf Möglichkeiten bei der Stadt aufmerksam machen.	
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Mehrsprachigkeit als Ressource	Die Stadt erkennt Mehrsprachigkeit als Ressource an und berücksichtigt vielsprachige Bewerber entsprechend in Auswahlprozessen, da ihre Sprach- und Kulturkenntnisse in unterschiedlichen Einsatzbereichen zum Tragen kommen können.	Teil der Maßnahme 5.14
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	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 vorgeben. 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.	Maßnahme 5.04

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Sprachkenntnisse der Mitarbeiter*innen erheben und nutzen	Die Stadt erhebt auf freiwilliger Basis die Sprachkenntnisse ihrer Mitarbeiter*innen und bindet diese Information in das stadinterne Telefonbuch bzw. das Intranet ein. Die Mitarbeitenden könnten so im akuten Bedarfsfall auf einfache Weise Unterstützung von anderen bekommen. Die Information über die in der jeweiligen Dienststelle gesprochenen Sprachen könnten auch auf der städtischen Website eingepflegt werden ("Wir sprechen Englisch, Russisch, Albanisch...")	Teil der Maßnahme 5.07
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Umgang mit ausländischen Qualifikationen	Die Stadt nutzt mögliche Spielräume und bietet Optionen zur Nachholung bzw. nachgeordneter Anerkennung ausländischer Qualifikationen an. Diese Möglichkeiten werden in Stellenausschreibungen thematisiert. Sie unterstützt ihre Mitarbeiter*innen beim Anerkennungsprozess. Ein Verfahren zur einfachen Überprüfung/ Abgleichung der Anerkennungsfähigkeit ausländischer Qualifikationen von Bewerber*innen wird angestrebt.	Maßnahme 5.10
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Verständliche, einfache Sprache bei städtischen Arbeitsmitteln	Wiederholende Prozesse und Nachschlagewerke werden in auch für Menschen ohne deutsche Muttersprache verständlicher Sprache dokumentiert und verschriftlicht. Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen werden nach Möglichkeit sprachlich vereinfacht oder mehrsprachig angeboten (alternative Versionen). Städtischen Dienststellen wird eine klare, rasche Umsetzung ermöglicht,	Maßnahme 5.16

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		z.B. durch Rahmenvereinbarungen mit entsprechenden Übersetzungsinstituten	
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Verständlichkeit der städtischen Kommunikation prüfen und erhöhen	<p>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. Auch die Einsetzung eines entsprechenden Fachbeirats, bestehend aus Mitglieder des Integrations- und Inklusionsbeirates wäre anzudenken.</p> <p>Der verstärkte Einsatz von Piktogrammen wird angestrebt.</p> <p>Entsprechende Schulungen für städtische Beschäftigte werden angeboten.</p> <p>Eine Hinzuziehung des Büros für Leichte Sprache wird geprüft.</p>	Maßnahme 5.05
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Weitere Diversitätsmerkmale in städtischen Stellenausschreibungen	Die Stadt erweitert die bestehende Formel 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.	Teil der Maßnahme 5.14

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Willkommensgespräche	Ausländischen Neubürger*innen wird bei der ersten Anmeldung ein Erstgespräch ("Willkommensgespräch") bei einem Migrationsfachdienst (städtische Integrationsberatung oder auch von externen Trägern) angeboten, um erste Orientierung zu geben und möglichen Unterstützungsbedarf zu identifizieren.	Bereits umgesetzt, Aufgabe der Flüchtlings- und Integrationsberatung und anderer Migrationsfachdienste.
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Willkommenskonzept für neue Mitarbeiter*innen	Die Stadt entwickelt ein Willkommenskonzept für alle neuen Mitarbeiter*innen, bestehend aus u.a. <ul style="list-style-type: none"> - einem Willkommenspaket für alle neuen Mitarbeiter*innen mit wichtigen Informationen zum Arbeitsstart, aber auch praktischen "Geschenken" (z.B. Schlüsselanhänger mit Stadtlogo), die Identifikation mit neuer Arbeitgeberin steigern. Kann durch dienststellenspezifische Elemente ergänzt werden - Nach Bedarf mehrsprachige/ vereinfachte Informationen zur Einführung - Thematisierung latenter, ggf. nicht offensichtlicher Regeln und Arbeitsweisen - Nach Möglichkeit regelmäßig angebotene Austauschtreffen für neu eingestellte Mitarbeiter inkl. Begrüßung durch Stadtspitze - Einräumung von festgelegter, ausreichender Zeit zur Einarbeitung (vom Kennenlernen der Arbeitsorte bis zum Bedienen von Geräten oder Maschinen) 	Maßnahme 5.01

Handlungsfeld	Maßnahmenvorschlag	Kurzbeschreibung	Ergebnis
		<p>- Nach Möglichkeit Etablierung eines Mentoring-Systems Die Stadt integriert Grundsätze der interkulturellen Orientierung und Öffnung in die Einarbeitung, auch für Führungskräfte.</p>	
Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung	Zugangswege für Personal mit (noch) geringen Deutschkenntnissen	<p>Die Stadt identifiziert Stellenbeschreibungen, für deren Erfüllung geringe Deutschkenntnisse zumindest zum Arbeitseinstieg, wenn nicht sogar dauerhaft, ausreichen. Entsprechende Ausschreibungen werden mehrsprachig bzw. einfacher formuliert. Benötigtes Sprachniveau wird grundsätzlich arbeitsplatzspezifisch betrachtet.</p>	Teil der Maßnahme 5.14

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