



**“Migrantinnen und Migranten aus
EU-Staaten und der Ukraine besser
erreichen!”**

Handlungsstrategien im
Förderprojekt Integrationslotsen

ERGEBNISBERICHT

vorgelegt von Prof. Dr. Martina Wegner

Juli 2024



Inhalt

I. Zur Einführung	3
1. Einleitung.....	3
2. Aufbau des Berichts	3
3. Fazit aus allen Untersuchungsergebnissen.....	5
3.1 Fazit zur Situation von EU-/UKR-Migrantinnen und -Migranten und daraus folgende Herausforderungen für das Ehrenamt.....	5
3.2 Wichtige Zugänge und Handlungsempfehlungen für die Integrationslotsinnen und -lotsen.....	7
3.2.1 Zugänge zu Migrantinnen und Migranten nach Lebenslagen	7
3.2.2 Unterstützung durch digitale Angebote	8
3.2.3 Ansprache über Communities / Migrantenorganisationen und migrantische Vereine	8
3.2.4 Einladung zur Begegnung.....	9
3.2.5 Vernetzung mit Verwaltungseinheiten und sozialen Anlaufstellen auf kommunaler Ebene	9
II. Ergebnisse aus den Fokusgruppen mit Handlungsempfehlungen	10
1. Datenlage zur Migration	10
2. Strukturen der Migrationsarbeit vor Ort	11
2.1 Kommunale Integrationsberichte	11
2.2 Integrationskonzepte.....	12
2.3 Vernetzung/Kooperation von Organisationen/Gremien vor Ort.....	12
3. Allgemeine Einschätzungen zur Bedarfslage von Geflüchteten aus der Ukraine und EU-Migrantinnen und -migranten	15
4. „Wohnen ist für viele Menschen ein existenzielles Problem“.....	17
5. Arbeit und Unternehmen: „Die Beschäftigungslage ist kein Problem	19
6. Sprachförderung und Sprachbarrieren	20
7. Kulturelle Identitäten – die Stärke der Communities.....	24
8. Kindertagesstätten als Integrationschance.....	27
9. Schule: Lehrkräfte und Kinder sind stark herausgefordert.....	28
10. Digitalisierung bietet hilfreiche Unterstützung	31
11. Bedarf an Jugend- und Familienhilfen	33
12. Die Herausforderung, Engagierte zu gewinnen.....	34
13. Niederschwellige Begegnungsangebote	36
III. Vertiefungsteil	39
1. Erklärungen zur Studie.....	39
1.1 Untersuchungsdesign der Studie	39
1.2 Der Untersuchungsgegenstand	40
1.3 Empirische Untersuchung.....	40
2. Definition von Integration.....	42
3. Hintergrund zu den Integrationsberichten.....	43
4. Weitere Ausführungen zu Arbeitssituationen	43
5. Kontakte der im Ergebnisteil genannten Organisationen.....	46
6. Verwendete Literatur	47

I. Zur Einführung

1. Einleitung

Den Evaluationsgesprächen und den Rückmeldungen aus den Vernetzungstreffen der Integrationslotsinnen und -lotsen, die in den Jahren 2019, 2020 und 2021 mit kommunalen Integrationslotsinnen und -lotsen in Bayern geführt wurden, war zu entnehmen, dass das Thema der EU-Binnenmigration in der Integrationspolitik vor Ort eine immer größere Rolle spielen wird. Die Arbeit der mit praktischen Integrationsmaßnahmen beauftragten Hauptamtlichen sowie der Ehrenamtlichen werde allerdings erschwert durch die fehlende Sichtbarkeit und „Auffindbarkeit“ der EU-Migrantinnen und -Migranten, aber auch durch selbstständig einreisende und sich eigenständig organisierende Ukrainerinnen und Ukrainer. Die Integrationslotsinnen und -lotsen in Bayern stehen vor der Herausforderung, dass sie einerseits um die Notwendigkeit von Integrationsleistungen wissen, andererseits aber die Zielgruppe nur schwer über Ehrenamtliche erreichen können, zumal diese durchaus heterogen ist. Vor diesem Hintergrund hat das Bayerische Staatsministerium des Innern für Sport und Integration eine Studie in Auftrag gegeben, die das Thema der Migration aus – oft ost- und südosteuropäischen – EU-Staaten und aus der Ukraine auf kommunaler Ebene untersucht und Handlungsstrategien für die Integrationslotsinnen und -lotsen formuliert. Dabei soll v.a. untersucht werden, wie die Erreichbarkeit dieser oft stark in ihren Communities verwurzelten Zielgruppen durch Ehrenamtliche verbessert und gleichzeitig der Fokus von ehrenamtlich Tätigen stärker auf diese Zielgruppen gelenkt werden kann. Ziel ist das Erarbeiten konkreter Handlungsempfehlungen mit Good-Practice-Beispielen für das Förderprojekt Integrationslotsen, insbesondere mit Blick auf das Ehrenamtsmanagement.

Die Ergebnisse beruhen auf Fokusgruppen in vier Gebietskörperschaften, die sich aus sehr unterschiedlichen mit Migration und Integration befassten Akteurinnen und Akteuren zusammensetzten, Gesprächen mit Expertinnen und Experten sowie einem Workshop zu Good-Practice-Beispielen mit den Integrationslotsinnen und -lotsen (zum Untersuchungsdesign s. S. 39).

2. Aufbau des Berichts

Dem Bericht ist ein Fazit aus den Ergebnissen aller angewendeten Analysemethoden vorangestellt, das sich auf den nachfolgenden Seiten findet. Daran schließen im ersten Teil des Berichts, dem Ergebnisteil, Zusammenfassungen der Sachverhalte und Situationen an, wie sie in den untersuchten Gebietskörperschaften von den Teilnehmenden der Fokusgruppen geschildert wurden. Die dort beschriebenen Problematiken beziehen sich in erster Linie auf die vier untersuchten Gebietskörperschaften. Sie stellen typische Situationen dar, wie sie in ähnlicher Form auch in anderen Kommunen beobachtet werden können, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie sind somit als Beispiele aus vielen Bereichen des

kommunalen Lebens zu verstehen, für die kapitelweise Handlungsvorschläge für Integrationslotsinnen und -lotsen gemacht werden, die auch aus den Fokusgruppen entstanden sind. Da die Expertinnen und Experten aus den Fokusgruppen in vielen Fällen ein bestimmtes Integrationsthema (z.B. Sprachförderung) bearbeiten oder in der Beratung von Geflüchteten tätig sind, beziehen sich die Ergebnisse nicht immer ausschließlich auf Zugewanderte aus der Ukraine oder den EU-Herkunftsländern. Immer wieder werden im Text zu den beiden Gruppen spezifische Aussagen getroffen, aber oft überschneiden sich auch Aussagen oder beziehen sich auf die Migrationsarbeit im Allgemeinen. Die Handlungsempfehlungen werden ergänzt durch praktische Beispiele, die Integrationslotsinnen und -lotsen als Good-Practice-Beispiele für EU-Binnenmigrantinnen und -migranten und Geflüchtete im Rahmen einer Diskussion, die am 14. September 2023 als Videokonferenz stattfand, vorgestellt haben. Die Good-Practice-Beispiele waren thematisch ausgerichtet und bezogen sich auf die fünf Themen „Digitalisierung“, „Vernetzung in der Kommune“, „Sprachförderung“, „Zugänge zu den Communities“ und „Räume der Begegnung“. Auch hier zeigte sich, dass Good Practice nicht immer spezifisch nach Angeboten für Geflüchtete aus der Ukraine bzw. EU-Binnenmigrantinnen und -migranten unterschieden werden kann. Die Beispiele verweisen jedoch auf gute Praxis, die sich für Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern oder auch für bestimmte Zielgruppen (z.B. Kinder, Frauen, ältere Menschen) bewährt hat und als Ideengeberin für Integrationsprojekte dienen kann.

Im Verlauf dieses Ergebnisteils wird zudem auf fachliche Details sowie Kontaktadressen und Literatur in dem so genannten Vertiefungsteil verwiesen, der aus Gründen der besseren Lesbarkeit nachgeordnet wurde. Somit haben die Integrationslotsinnen und -lotsen einen ersten Teil, der aus den Kommunen berichtet und an den sie aus ihrer Arbeit heraus anknüpfen können (einschließlich Handlungsempfehlungen und Good Practice) sowie einen zweiten Teil, um sich je nach Interesse mit einigen Themen vertieft zu beschäftigen.

Um die Handlungsempfehlungen und die Good-Practice-Beispiele auf einen Blick zu erkennen wurden diese hell- bzw. dunkelgrau hinterlegt:

In diesen hellgrauen Kästen finden sich nach den einzelnen Kapiteln Handlungsempfehlungen, die auf Grundlage der Ergebnisse aus den Fokusgruppen formuliert wurden. Es versteht sich von selbst, dass diese Empfehlungen keine Anforderungen an die Integrationslotsinnen und -lotsen darstellen, sondern Anregungen und Kontextualisierungen anbieten sollen, mit denen die Integrationslotsinnen und -lotsen ihre Arbeit reflektieren können. Eine mögliche Umsetzung hängt immer von den Gegebenheiten vor Ort und vor allem auch von den Ressourcen ab.

In diesen dunkelgrauen Kästen hingegen werden die Good-Practice-Beispiele beschrieben. Im Vertiefungsteil finden sich zu diesen Beispielen weiterführende Links, die auf Webseiten und/oder anderes Material verweisen.

Es wird darauf hingewiesen, dass diese Good Practice in der Regel nicht spezifisch auf die hier untersuchten Zuwanderungsgruppen zugeschnitten sind, da diese oft als integrative Angebote/Konzepte für alle Zuwanderungsgruppen konzipiert sind.

Auch ein Bezug zum Ehrenamt bzw. zur unmittelbaren Aufgabenstellung der Lotsinnen und -lotsen ist nicht immer gegeben. Mit Blick auf die Multiplikatorenfunktion der Integrationslotsinnen und -lotsen innerhalb ihrer Kommune sehen wir eine Weitergabe von Informationen aus der Videokonferenz mit den Integrationslotsinnen und -lotsen und aus den Fokusgruppen dennoch als wichtig und hilfreich.

3. Fazit aus allen Untersuchungsergebnissen

3.1 Fazit zur Situation von EU-/UKR-Migrantinnen und -Migranten und daraus folgende Herausforderungen für das Ehrenamt

Die Untersuchung beschäftigt sich mit zwei Gruppen von Zugewanderten, die in ihren Bedarfslagen durchaus unterschiedlich sind. Aber auch innerhalb der beiden Gruppen unterscheiden sich die Lebenssituationen, Motivationen und Einstellungen der Menschen. Ganz allgemein gesprochen haben die Ukrainerinnen und Ukrainer einen Fluchthintergrund und hofften zunächst auf eine baldige Rückkehr in ihre Heimat; mit anhaltender Kriegsdauer wächst jedoch die Zahl derer, die in Deutschland Fuß fassen wollen. Die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten sind in den meisten Fällen auf der Suche nach Arbeit, wobei ihre Ausgangssituationen sehr unterschiedlich sein können, vergleicht man den gut ausgebildeten Manager, der in einem internationalen Unternehmen in Deutschland einen zeitlich begrenzten Auslandsaufenthalt mit seiner Familie verbringt, mit ungelernten Gelegenheitsarbeitern. Dazwischen gibt es eine große Bandbreite an Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die zum Teil schon seit vielen Jahren in Deutschland sind, sich aber nur bedingt beheimatet haben.

Während die geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer oft noch in Unterkünften leben und leichten Zugang zu den bestehenden Integrationsstrukturen finden, werden die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten oft erst sichtbar, wenn es Probleme gibt. Die Frage nach dem Grad ihrer Integration tritt in Zeiten des großen Zuzugs in den Hintergrund und manifestiert sich erst spät. Das gilt z.T. auch für Ukrainerinnen und Ukrainer, die zunächst über ihre Communities untergekommen sind.

Auch wenn die Anzahl der EU-Binnenmigrantinnen und -migranten an vielen Orten durchaus mit der Zahl der Geflüchteten vergleichbar ist und die mit Migration und Integration Befassten sich dessen auch bewusst sind, weiß man oft weniger über die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten, da sie nach und nach und in heterogenen Gruppen ins Land gekommen sind und sich häufig in ihren Communities organisieren. Für die Integrationslotsinnen und -lotsen bedeutet diese Heterogenität der Zielgruppe, dass es keine leicht übertragbaren Lösungen gibt, zumal auch die Situation in den jeweiligen Kommunen sehr unterschiedlich ist. Die Integrationslotsinnen und -lotsen brauchen daher in ihren Kommunen eine hohe Wachsamkeit, um festzustellen, wo sich welche Migrantinnen- und Migrantengruppen finden und welche Bedarfe sie haben.

Die Hilfsbereitschaft der Zivilgesellschaft fokussiert sich oft auf die Bereiche Asyl und Ukrainezugang. Die sich daraus ergebenden (ad hoc) Anforderungen führen mit Blick auf das zum Zeitpunkt der Untersuchung hohe Zugangsgeschehen in diesen Bereichen auch dazu, dass die Unterstützung der Integration von EU-Migrantinnen und -Migranten in den Hintergrund tritt bzw. entsprechende Bedarfe nicht erkannt werden. Gleiches gilt für Ukrainerinnen und Ukrainer, die über Bekannte bzw. über ihre Community einreisen und hier erste Unterstützung finden.

Allgemein und losgelöst vom Blick auf die hier untersuchten Zuwanderungsgruppen wird es zum Teil immer schwieriger, Engagierte zur Unterstützung der Integrationsarbeit zu finden. Hilfreich werden hier Aufrufe zum Engagement durch die Verwaltungsspitze der Kommunen gesehen sowie eine gute Vernetzung der Integrationslotsinnen und -lotsen mit den (kreisangehörigen) Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern und den Mitgliedern des Gemeinderats, die solche Engagementaufrufe unterstützen können. Gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit der Stadtteilarbeit, den Kirchengemeinden, der Schulsozialarbeit oder mit den Communities.

Gerade bei den EU-Binnenmigrantinnen und -migranten aus Süd- und Osteuropa verspricht man sich gute Zugänge durch den Kontakt mit Menschen aus den jeweiligen Communities. Manchmal sind Communities in Kulturvereinen engagiert, die jedoch sehr unterschiedlich sind. Es gibt sehr aktive und offene Vereine, in denen das Brauchtum des jeweiligen Landes gepflegt und Unterstützung für Mitglieder angeboten wird. Einige Vereine neigen aber auch dazu, sich von der Mehrheitsgesellschaft abzugrenzen. Manchmal ziehen sich stark engagierte und für den Verein wichtige Personen auch wieder zurück und der Verein verliert an Dynamik und damit an Bedeutung. Daneben gibt es Communities, die sich über die sozialen Medien organisieren und sehr pragmatisch Informationen bereitstellen oder auf Aktivitäten hinweisen. Das bietet durchaus Chancen des Zugangs. Auch durch Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in der Verwaltung, in Integrationsgremien (Ausländerbeirat, etc.) wie auch durch ehrenamtliche Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler können sich Zugänge zu den Communities ergeben.

In den Kommunen stehen häufig strukturelle Integrationsangebote zur Verfügung und können von den EU-Binnenmigrantinnen und -migranten genutzt werden, da es kaum landesspezifische Integrationsangebote gibt, u.a., weil die Gruppe heterogen ist, sowohl mit Blick auf die Milieus als auch auf die Herkunftsländer. Dies folgt den strategischen Überlegungen zur Bereitstellung „integrativer Angebote“, d.h. Angebote, die allen Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig vom Herkunftsland offenstehen und die auch so beworben werden. Beispiele sind die Flüchtlings- und Integrationsberatung, die Jobbegleiterinnen und -begleiter und die Ausbildungsakquisiteure. Weitere Beispiele für integrative Angebote sind zum Beispiel Begegnungscafés und Kulturfeste. Neben dem fachlichen Austausch und der wechselseitigen Information können die Integrationslotsinnen und -lotsen auch auf eine räumliche Nähe ehrenamtlicher und hauptamtlicher Angebote hinwirken (z.B. Ansiedelung einer Begegnungsstätte neben dem Beratungsbüro). Eine wichtige Aufgabe bleibt es, die Ehrenamtlichen vor Überforderung zu schützen und bei der Abgrenzung zum Hauptamt zu unterstützen.

3.2 Wichtige Zugänge und Handlungsempfehlungen für die Integrationslotsinnen und -lotsen

Grundsätzlich gilt: Viele Zugänge und Strategien, die sich bei anderen Zuwanderungsgruppen als hilfreich erwiesen haben, können auch Migrantinnen und Migranten aus der EU und der Ukraine gut erreichen. Die oft starke Verwurzelung in den jeweiligen Communities sowie die Motivlage für den Aufenthalt in Deutschland erfordern jedoch eine unterschiedliche Akzentsetzung, die sich wiederum mit den Lebenslagen verändern kann.

3.2.1 Zugänge zu Migrantinnen und Migranten nach Lebenslagen

Familien über Angebote der vorschulischen Bildung erreichen

Das können z.B. spezifische ehrenamtlich organisierte Begegnungsformate für v.a. Frauen und Kinder sein, die mit ihren Männern nach Deutschland gekommen sind. Diese können durch (insbesondere auch muttersprachliche) Ehrenamtliche in Kitas angesprochen werden (auch über entsprechendes Infomaterial, wie z.B. Flyer). Auch die Kitas selbst bieten hier über z.B. Familienfeste niederschwellige Orte der Begegnung und Teilhabe.

Unterstützung für Kinder in Schulen anbieten

Diese Unterstützung umfasst z.B. ehrenamtliche Patenschaften, Hausaufgabenbetreuung, etc., die auch in der Sprachförderung eine Rolle spielen können. Integrationslotsinnen und -lotsen können hier helfen, Ehrenamtliche zu gewinnen, die eine klar von den Erzieherinnen und Erziehern, Lehrkräften und der Schulsozialarbeit unterschiedene Aufgabe übernehmen. In ihrer Funktion als Netzwerker vor Ort können die Lotsinnen und Lotsen eine wichtige Schnittstelle zwischen den Schulen und ehrenamtlichen Lehrkräften sein und dabei helfen, Bedarfe und Angebote zusammenzubringen.

Bestehende Kontakte zu Schulen können genutzt werden, um als „Türöffner“ für ehrenamtliche Lehrkräfte darauf hinzuwirken, dass Schulen Räume für die außerschulische Hausaufgabenhilfe zur Verfügung stellen.¹

Unterstützung im Arbeitsumfeld gewinnen

Auch die Zusammenarbeit mit Unternehmen kann hilfreich sein. Mitarbeitende aus Unternehmen mit eigener Migrationsgeschichte können gerade in der Anfangszeit gut bei den ersten Integrationsschritten unterstützen. Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen und/oder diese anwerben wollen, können für Integrationslotsinnen und -lotsen

¹ Aktueller Hinweis des StMI (außerhalb der Studie): Ein Beispiel ist das Bewerben der vom StMI geförderten außerschulischen Hausaufgabenhilfe. Die Integrationslotsinnen und -lotsen können geeignete ehrenamtliche Lehrkräfte gezielt ansprechen und über Voraussetzungen und Förderung informieren. In diesem Zusammenhang hat das StMI eine Handreichung zur außerschulischen Hausaufgabenhilfe mit Schwerpunkt Deutschförderung für Ehrenamtliche zur Verfügung gestellt (für die Integrationslotsinnen und -lotsen hinterlegt in der SecureBox Bayern).

z.B. Begegnungsräume in den Unternehmen zur Verfügung stellen und vorhandene Angebote bewerben.

Unterschiedliche Lebensphasen beachten

Niederschwellige Begegnungs- und Teilhabeangebote, die nur geringe Sprachkenntnisse erfordern (s. auch 3.2.4) sind wichtig, um möglichst viele Zielgruppen zu erreichen. Dazu gehören z.B. spezifische ehrenamtlich organisierte Sprach- und Begegnungsformate für Menschen, die nach einem Berufsleben und entgegen ihrer ursprünglichen Lebensplanung in Deutschland bleiben und jetzt die Zeit und die Offenheit für Begegnungen haben oder auch Frauen nach der Familienphase.

3.2.2 Unterstützung durch digitale Angebote

Digitale Informationsvermittlung hat sich v.a. über App-Formate für Smartphones durchgesetzt, da Migrantinnen und Migranten diese leichter als Internetseiten nutzen können. Übersetzungs-Apps scheinen sich im Kontext der Informationsvermittlung stark etabliert zu haben, stoßen aber an Grenzen, wenn es um persönliche Beratungssituationen geht. Sie eignen sich somit zur Vermittlung von Informationen, etwa zu Integrationsthemen, Veranstaltungen usw. sowie für persönlichen Austausch und Verabredungen. Das Wissen über spezifische Apps (z.B. für den Kita-Bereich) und digitale Möglichkeiten in den Kommunen kann über Ehrenamtliche (z.B. im Rahmen eines Schulprojekts) und Lotsinnen und Lotsen gesammelt und interessierten Zielgruppen unter den Freiwilligen verfügbar gemacht werden.²

3.2.3 Ansprache über Communities / Migrantenorganisationen und migrantische Vereine

Communities stellen durch ihre Multiplikatorwirkung einen großen Hebel dar. Ein wichtiger Schritt kann sein, migrantische Vereine, die sich in erster Linie mit ethnischer Kultur und Geschichte befassen, auch für die Notwendigkeit, Anforderungen und Angebote der Integration zu öffnen und als Partner und Mittler zu gewinnen.

Über Communities kann es auch gelingen, neue Ehrenamtliche zu gewinnen, insbesondere für Patenprogramme sowie Aufbau und Pflege eines ehrenamtlichen Dolmetscherpools für die Sprachvermittlung in Alltagssituationen. Der Dolmetscherpool kann zusätzlichen Nutzen bieten durch die Vermittlung kultureller Besonderheiten des Lebens in Deutschland. Er kann u.a. bei der Verständigung zwischen Schule, Kindergarten und Eltern, aber auch bei Behördengängen, Vereinsanmeldungen oder Wohnungsbesichtigungen unterstützen.

Auch durch Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in Verwaltung und Integrationsgremien (Ausländerbeirat, etc.), durch ehrenamtliche Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler sowie über die Stadtteil-/Quartierssozialarbeit können sich Zugänge zu den Communities ergeben.

² Aktueller Hinweis des StMI (außerhalb der Studie): Z.B. über mbeon wird eine mobile Messenger-Beratung per App und eine Informationsplattform bereitgestellt.

3.2.4 Einladung zur Begegnung

Viele (ehrenamtlich organisierte) Begegnungsformate können multifunktional wirken. Sie kombinieren z.B. Informationsvermittlung, Kennenlernen und Spracherwerb und können zudem als örtliche Anlaufstelle von hauptamtlichen Beratungskräften genutzt werden. Von den Lotsinnen und Lotsen koordinierte Ehrenamtliche, insbesondere Ehrenamtliche aus der Community oder mit eigenem Migrationshintergrund, können über die Möglichkeit und Erforderlichkeit des Spracherwerbs und bestehende (Kurs-)Angebote vor Ort informieren. Darüber hinaus werden über ehrenamtliche Strukturen viele alternative Formen des Spracherwerbs über z.B. kulturelle Angebote, Koch- oder Nähabende für ältere Menschen oder „Speed-Dating“ erfolgreich organisiert.

Die Angebote können u.a. über die Communities und die Dolmetscherinnen und Dolmetscher noch stärker beworben werden. Sie sind in manchen Lebenslagen besonders wirksam, wenn die Begegnung spielerisch und niedrigschwellig angeleitet und durch z.B. Kinderbetreuung ermöglicht oder durch entsprechende Informationsangebote ergänzt wird. Niedrigschwellige und gesellige Angebote ermöglichen hier einen informellen Austausch. Es hat sich bewährt, miteinander zu spielen, zu gärtnern, zu kochen, etc., um Freundschaften zu schließen.

3.2.5 Vernetzung mit Verwaltungseinheiten und sozialen Anlaufstellen auf kommunaler Ebene

Für die Integrationslotsinnen und -lotsen können die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch z.B. mit Behörden/Stellen, die über Daten zur EU-/UKR-Migration verfügen, sinnvoll sein. So erhalten die Lotsinnen und Lotsen – auch informell – im Rahmen des datenschutzrechtlich Möglichen wichtige Informationen zu EU-Binnenmigrantinnen und -migranten und ihre Situation (z.B. Jours Fixes mit Ausländerbehörden oder Hintergrundgespräche mit Polizei, Kitas, Wohnungsbaugesellschaften).

Auch die Vernetzung mit Vertreterinnen und Vertretern der Stadtteil-/Quartiersarbeit, zu Migrantenselbstorganisationen und zu Integrationsbeiräten kann ein wichtiger Baustein für die Integrationsarbeit sein: Die Integrationslotsinnen und -lotsen können die Moderation ehrenamtlicher Stadtteil-/Quartiersarbeit übernehmen und Kontakte unter betroffenen Organisationen oder auch mit Migrantenselbstorganisationen und Vereinen herstellen.

II. Ergebnisse aus den Fokusgruppen mit Handlungsempfehlungen

1. Datenlage zur Migration

Es stellt sich grundsätzlich die Frage, welche Zahlen zur EU-Binnenmigration und zu Migrantinnen und -migranten aus der Ukraine in einer Kommune typischerweise verfügbar sind und zugänglich gemacht werden können, um die Kommune und ihre Akteurinnen und Akteure handlungsfähig zu machen. Welche Herkunftsländer sind in welchem Umfang vertreten? Welche Qualifikationen weisen sie auf? Wo sind die Zielgruppen bzw. Communities angesiedelt und wie leben sie?

Diese Datenbasis erweist sich aus zwei Gründen als schwer zugänglich: Zum einen arbeiten die verschiedenen Datenbanken und Statistikämter mit unterschiedlichen Definitionen von „Ausländern“, „Menschen mit Migrationshintergrund“, „Geflüchteten“, „EU-Binnenmigrantinnen und -migranten“, etc., zum anderen sind die Daten aus verschiedenen Datenbanken nicht miteinander verknüpfbar, sodass manche Informationen nicht leicht verfügbar sind. Zudem sind manche Daten nicht aussagekräftig, weil sie nicht auf kommunaler Ebene erhoben werden und im Kontext der jeweiligen Kommune interpretiert werden müssten.

Auf die Problematik der unterschiedlichen Definitionen und die resultierenden Schwierigkeiten bei der Aufbereitung von Daten hat bereits der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration in seinem Gutachten „Integration in Bayern. Sonderauswertung des SVR-Integrationsbarometers 2018“ hingewiesen (S. 8 ff.).

Es gibt Daten darüber, aus welchen EU-Herkunftsländern die Bürgerinnen und Bürger kommen. Das Ausländerzentralregister (AZR) informiert über den Anteil der EU-Migrantinnen und -Migranten, der Menschen, die sich länger als drei Monate in Deutschland aufhalten, über Alter, Geschlecht und Aufenthaltstitel. Man könnte hier jedoch Zugang zu einem erweiterten personenbezogenen Datensatz im Falle öffentlich finanzierter Forschungszwecke erhalten, der z.B. auch Daten über die Verweildauer oder den Wegzug enthält.

Schwierig ist es jedoch bei den statistischen Daten im schulischen Bereich, d.h. zu Schulabbrüchen, Erfolgsquoten, Schulübertritten. Eine einheitliche Herangehensweise wäre wichtig, um Defizite erkennen und belegen zu können. Die Daten der Schulen, Kommunen und Landratsämter basieren auf unterschiedlichen Definitionen von Migration und sind oft nur schwer vergleichbar.

Auch die Daten der Agentur für Arbeit gelten für ein viel größeres Gebiet, das heißt, die Daten sind nicht für die Kommune berechnet und daher auch nicht belastbar. Im Jobcenter melden sich Menschen nur dann, wenn sie Leistungen/Grundsicherung beanspruchen möchten. Bei der EU-Binnenmigration habe man durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit wenig Information über südosteuropäische Arbeitskräfte. Die Problematik zeigt sich in dem Zitat aus der Fokusgruppe:

„Da kommt der Mann nach Deutschland, holt die Familie nach und sie fallen nicht auf – und man weiß nichts über sie.“

Das bedeutet, dass Daten zu der Lebensqualität und den Lebensbedingungen von EU-Binnenmigrantinnen und -migranten und Geflüchteten auf kommunaler Ebene, wenn überhaupt, nur sehr eingeschränkt zur Verfügung stehen.

Der Teilnehmer einer Fokusgruppe formuliert es so: „Bei der EU-Binnenmigration müssen die Rädchen noch besser ineinandergreifen, damit wir eine planungssichere Datenlage haben.“

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Wenden Sie sich an die jeweiligen Fachbereiche der Kommunen (z.B. Ausländerbehörde oder kommunale Statistikstellen) und bitten Sie um Information. In vielen Fällen können hilfreiche statistische Informationen ausgewiesen werden, z.B. Zuzug und Wegzug von Migrantinnen und Migranten nach Ländern.
- Sehen Sie sich die Good-Practice-Beispiele zur Datenaufbereitung (z.B. Migrationsberichte) anderer Kommunen an (s. auch Vertiefungsteil S. 43). Dort finden Sie die Art von Information, die in jedem Fall verfügbar gemacht werden kann.
- Versuchen Sie noch stärker (z.B. über regelmäßige Arbeitsgruppen, Jours Fixes oder bilaterale Informationsgespräche) mit Stellen zusammenzuarbeiten, die über Daten verfügen und mit denen Sie sich – auch informell – im Rahmen des datenschutzrechtlich Möglichen austauschen können (z.B. Polizei, Kitas, Wohnungsbaugesellschaften).

2. Strukturen der Migrationsarbeit vor Ort

2.1 Kommunale Integrationsberichte

Ein Teil der Kommunen versucht, Zahlen zur Migration zusammenzutragen und entsprechende Berichte zu erstellen, wie zum Beispiel der Faktencheck Migration 2020 der Stadt Kempten zeigt. Es bestätigt sich, dass die EU-Migrantinnen und -migranten in vielen Fällen die größte Zuwanderungsgruppe in einer Kommune darstellen. Bei der Aufbereitung von Daten kann als Good Practice gelten, wenn Kommunen eigene Zahlen für ihre Kommune errechnen und in einen Kontext mit anderen Daten stellen. Häufig ist es jedoch so, dass es eine gewisse Unschärfe bei der Definition der Personengruppen oder der Darstellung der Zahlen gibt. In jedem Fall gibt es bei Meldebehörden oder den kommunalen Stellen, die statistische Daten aufbereiten, die Anzahl von Ausländern nach Herkunftsländern/ Nationalität, den Anteil an Frauen, drei Altersgruppen, die Verteilung nach Stadtteilen; Gesamtanzahl der Herkunftsländer; Zeitreihe 2017-2021; Zahlen zu Asylbewerberinnen und -bewerbern und

Status des Antrags, Altersverteilung der Geflüchteten; Gesamtzahl sozialversicherungspflichtiger „Ausländer“.

Aber auch der eigentlich vorbildliche Faktencheck einer Kommune, der das Thema Bildung aufgenommen hat, verweist nur auf die Unterschiede in der Schulbildung zwischen deutschen und „ausländischen“ Schülerinnen und Schülern, bei dem die „ausländischen“ vergleichsweise schlecht abschneiden. Das Sprachniveau erweist sich als entscheidend für die Integration, aber es ist schwer, für die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten einen Überblick über ihre Bildungserfolge zu gewinnen, da sich die Zahlen allgemein auf „Ausländer“ beziehen.

2.2 Integrationskonzepte

Als Konsequenz aus dem Zustrom von Geflüchteten wurden in den letzten Jahren kommunale Integrationskonzepte – zumeist partizipativ – entwickelt, um neue Verwaltungsstrukturen zu etablieren, Abläufe zu systematisieren, Ziele festzulegen und die Akteurinnen und Akteure vor Ort zu koordinieren.

Es zeigt sich, dass diese Konzepte unterschiedlich umfassend mit Leben gefüllt werden. Zum einen gibt es Kommunen, die schon seit vielen Jahren einen Integrationsbeauftragten haben, der Kooperationen und den Aufbau von Gremienstrukturen angeregt hat, die mittlerweile auch gut funktionieren. In anderen Fällen wurden Konzepte erstellt, die gute Ziele und Absichten verfolgen, letztlich aber aus finanziellen Gründen – und zunehmend auch durch den Fachkräftemangel – nicht umsetzbar sind, zumal wenn es um strukturelle Fragen wie Wohnen oder Bildung geht. Positiv zu vermerken ist, dass die im Migrationsbereich Tätigen zunehmend einbezogen werden und in den zum Teil neuen Gremien auch Gehör finden. So berichtet eine Integrationslotsin: „Der Migrationsbericht ist aus und mit der Zivilgesellschaft entstanden, der Teil, der sich auf die Zivilgesellschaft bezieht, wird auch weiterverfolgt, die anderen Themen nicht. Wir haben uns mehr versprochen, z.B. auch mit dem Blick auf Wohnen.“

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Die Integrationslotsinnen und -lotsen können sich im Rahmen ihrer Kapazitäten und ihrer Aufgaben im Kontext Ehrenamt bei der Erstellung von Integrationsberichten einbringen und versuchen, auf klare Meilensteine zu dringen. Je konkreter Bericht und Konzept, desto effektiver die Umsetzung.

2.3 Vernetzung/Kooperation von Organisationen/Gremien vor Ort

Wie bereits erwähnt sind im Zusammenhang mit der Formulierung von Integrationsstrategien oder -konzepten auch neue Gremien und Kooperationsformen entstanden. So sind Integrationsbeiräte installiert worden, die ganz unterschiedlich arbeiten und sowohl im Ehrenamt als auch im Hauptamt tätig werden. Nachfolgend seien beispielhaft drei „Modelle“ beschrieben, die sehr unterschiedlich funktionieren.

So gibt es (1) in einer Gebietskörperschaft schon seit über 35 Jahren einen Integrationsbeirat, der aus 15 Ehrenamtlichen aus unterschiedlichen Herkunftsländern besteht und von Migrantinnen und Migranten gewählt wird. Ein anderes Modell (2) sind Integrationsbeiräte, die mit ehrenamtlichen Migrantinnen und Migranten sowie Verwaltungsmitarbeitenden und Mitgliedern des Stadtrats besetzt sind. Aber es gibt auch Integrationsbeiräte (3), die wie Vereine funktionieren: Die Mitglieder haben einen Migrationshintergrund und wollen sich um Aspekte der Integrationsförderung (kulturelles Ankommen, Bildung, etc.) kümmern. In den meisten Fällen sind diese Gremien organisch gewachsen, sodass es von dem Interesse von Einzelpersonen abhängt, welche Herkunftsländer vertreten sind. Die praktischen Beispiele zeigen u.a., dass sich auch ukrainische Vereine und Vereine von Binnenmigrantinnen und -migranten formieren.

Auf die Arbeitskreise, in denen sich die mit Migrationsfragen befassten Verwaltungsstellen, aber auch Vertreterinnen und Vertreter von Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen zur Absprache und gegenseitigen Information treffen, wurde bereits hingewiesen. Hier scheint es eine hoch funktionale und konstruktive Zusammenarbeit zu geben. Ein Integrationslotse erklärt: „Wir haben gut abgesprochen, was spielen wir auf welcher Ebene und welche Aufgabe ist an welcher Stelle gut aufgehoben, dann funktionierte es automatisch.“ Er verweist im Falle der Geflüchteten aus der Ukraine auf eine Ukrainekoordinierungsgruppe, die zweimal pro Woche tagte. Es trafen sich Wohnungsbau, Jugendamt, Sozialamt, Ausländeramt etc. für die Unterbringung. „Das hat sehr gut funktioniert, da war ein sehr guter Zusammenhalt und es entstand auch Vernetzung zu Spezialthemen. Das trägt uns weiter.“ Gerade bei der Migrationserstberatung sei es wichtig, gut vernetzt zu sein, da man mit der Suche nach Kitaplatz, Schule, existenzsichernden Anträgen, Gesundheitsproblemen, Verschuldung, etc. an die richtigen Stellen verweisen muss.

In diesen Aussagen liegt die wichtige Botschaft, dass durch Vernetzung auch eine Wertegemeinschaft entstehen kann, die gemeinsam Probleme löst und Ermessensspielräume auslotet. Das optimiert Ressourcen, bindet Mitarbeitende und erhält ihre Motivation – und nicht zuletzt hilft es den Menschen mit Unterstützungsbedarf. Zudem scheint es ein gutes Beispiel dafür zu sein, dass das Querschnittsthema Integration auch eine eventuell bestehende Versäulung in der Verwaltung überwinden kann.

Ein wichtiger Erfahrungswert aus der Praxis sei hier zusätzlich genannt: Wenn ehrenamtliche Migrantinnen und Migranten zur Zusammenarbeit in Gremien bereit sind, ist es wichtig, sich für eine professionelle und neutrale Moderation stark zu machen, damit diese durch eine effiziente Koordination auch das Gefühl der Selbstwirksamkeit haben und aktiv bleiben. Gemeinsam mit anderen Verantwortlichen ist darauf zu achten, dass bei häufigem Personalwechsel in den Gremien immer wieder alle einbezogen werden und die Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen sichtbar wird.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Zu empfehlen ist die Vernetzung mit migrantischen Vereinen/Integrationsbeiräten sowie die Unterstützung der Vernetzung von migrantischen Vereinen mit bestehenden Strukturen, insbesondere zur Ehrenamtsgewinnung und zur Gewinnung migrantischer Vereine als Multiplikatoren.

- Im Rahmen ihrer Vernetzungstätigkeit ist es hilfreich, wenn die Lotsinnen und Lotsen ehrenamtliche Angebote auch an einen erweiterten Kreis von Personen, die im Arbeitsumfeld mit Migration befasst sind (z.B. Lehrkräfte), weitergeben und ggf. auch Kontakte herstellen (z.B. bei ehrenamtlichen Unterstützungsbedarfen für einzelne Kinder). Es zeigt sich, dass die Integrationslotsinnen und -lotsen aus den untersuchten Gebietskörperschaften schon stark in diesen Kooperationsstrukturen angekommen sind und eine wichtige Funktion einnehmen. Wichtig ist, Angebote der Freiwilligen gemeinsam abzusprechen, um Doppelung zu vermeiden und auch strategisch vorzugehen, um möglichst wirksam unterstützen zu können und eine klare Position im Netzwerk einzunehmen.

Good Practice zur Vernetzung in der Kommune

Alle Leistungen an einem Ort

In einem Ankerzentrum hat man in einem Gebäude das Sozialamt, BAMF, tageweise das Jobcenter, die Krankenkassen und ein Begegnungscafé untergebracht. So wurde einerseits ein reibungsloser Ablauf von Beratung und Information sichergestellt und andererseits durch das Begegnungscafé auch Selbsthilfe und Integration angeregt. Hier bieten sich für Integrationslotsinnen und -lotsen gute Anknüpfungspunkte.

Das Konzept eines "One Stop Government Center" oder "Welcome Center" wird auch von anderen Integrationslotsinnen und -lotsen als sehr förderlich bewertet: Es zeigte sich, dass Ehrenamtliche, Geflüchtete und auch andere Zielgruppen immer wieder die gleichen Fragen haben. Daher macht es Sinn, alle Stellen (FIB, Caritas, Diakonie, Integrationslotsin) in einem Gebäude anzusiedeln, um nur eine Anlaufstelle zu haben, in der sich die Sachbearbeitung, Beratung und (auch ehrenamtliche) Begleitung auf kurzem Wege abstimmen können. Eine solche Stelle müsse von der Kommune organisiert werden, da Integrationslotsen und FIB das nicht leisten können. Dieser Ansatz bezieht sich natürlich in erster Linie auf die Unterbringung von Geflüchteten.

Aktive Gremien: Das Kompetenzteam im Landkreis Augsburg

Es wurde ein "Kompetenzteam Integration" geschaffen, das sich alle ein bis vier Monate trifft. An diesen Treffen nehmen auch die Amtsspitze, soziale Einrichtungen, Helferkreise und die Flüchtlings- und Integrationsberatung teil. Ziel ist es, nach Lösungen zu suchen und Ideen umzusetzen.

Diese Idee des Kompetenzteams findet sich auch in den Gemeinden. Besonders hervorzuheben ist die Gemeinde Meitingen mit 12.000 Einwohnenden.

Hier gibt es das Forum für Migration, das alle zwei Monate tagt unter Teilnahme des Bürgermeister, des Leiters des Ordnungsamtes, der auch Ansprechpartner der Ehrenamtlichen seitens der Kommune ist, des Quartiersmanagements, der Schulen, Kirchen, Flüchtlings- und Integrationsberatung, Integrationslotsin, der örtlichen Vereine, des örtlichen türkischen Kulturvereins und der Ehrenamtlichen. Dieses Forum steht allen Bürgerinnen und Bürgern offen und ist Teil der Initiative „Meitungen miteinander“, die Beteiligung, Engagement und Vernetzung in der Gemeinde voranbringen möchte. Eine Idee des Migrationsforums war auch der Meitinger „Meeting-Point“, der einen offenen Raum für Beratung und Austausch bietet. So kamen 50 Menschen aus unterschiedlichen Ländern sowie Ehrenamtliche und Beraterinnen der Verwaltung zusammen, um die Anliegen der Zugewanderten zu besprechen – von Sportangeboten und Hausaufgabenbetreuung bis hin zu konkreten Migrationsthemen. Die Atmosphäre war durch Gastfreundschaft geprägt: Es gab Essen, Trinken und Musik sowie Spiele für die Kinder, und der Austausch wurde durch Dolmetscherinnen und Dolmetscher ermöglicht. Diese Treffen am Meeting Point sollen nun regelmäßig stattfinden. Man könnte hier das Augenmerk auch auf die Migrantinnen und Migranten aus Süd- und Osteuropa richten, um sie zielgerichtet einzubeziehen.

Weitere Aspekte der Zusammenarbeit mit der Kommune

Eine Integrationslotsin berichtet, dass „die Integrationslotsin“ immer dann gefragt werde, wenn man nicht weiß, wer zuständig ist. Ihre Aufgabe sei es dann, das Thema in Besprechungen mit den Hauptamtlichen mitzunehmen und die gewonnenen Informationen wieder zu verteilen – auch das ist eine wichtige Verstärkungsfunktion.

Es sei wichtig, dass Amtsspitze und Kommune sich für die zahlreichen Aspekte der Migration stark machen, und dafür müsse man sensibilisieren, eine Integrationskonferenz kann hier helfen. Bei dieser Gelegenheit kann man die Amtsspitze oder den Gemeinderat bitten, Aufrufe zu starten, um Menschen für die ehrenamtliche Mitarbeit zu gewinnen.

3. Allgemeine Einschätzungen zur Bedarfslage von Geflüchteten aus der Ukraine und EU-Migrantinnen und -migranten

Die vorliegende Studie bestätigt, dass die EU-Binnenmigration ein Thema ist, das die Integrationslotsinnen und -lotsen gerne systematischer aufgreifen würden, aber sowohl in den Verwaltungen als auch in der Freiwilligenarbeit nimmt in den letzten Jahren die Bewältigung der drängenden Frage der Unterbringung und Unterstützung von Geflüchteten auch aus der Ukraine einen großen Platz ein.

In der Integrationsarbeit stellt sich den Expertinnen und Experten grundsätzlich die Frage, ob Menschen mit Fluchthintergrund und EU-Binnenmigrantinnen und -migranten in mancher

Hinsicht die gleichen Bedarfe haben und man ihnen die gleichen Angebote machen kann oder ob es spezifische Angebote geben muss. Integrativen Angeboten, d.h. Angeboten, die sich an Zielgruppen aus unterschiedlichen Herkunftsländern richten, steht allerdings manchmal die Tatsache unterschiedlicher Zuständigkeiten in der Verwaltung im Weg. Eine der untersuchten Gebietskörperschaften zielt auf integrative Angebote in Kooperation mit Partnerorganisationen, die für alle Zielgruppen geeignet sind, denn es seien „z.B. bei Wohnraum und Sprachangeboten die Probleme vergleichbar“. Grundsätzlich seien freiwillige Zuwanderung und Flucht aber Lebenssituationen, die sich in der Wahrnehmung und damit auch in den persönlichen Bedarfen durchaus unterscheiden. Zudem ist zu beobachten, dass sich auch innerhalb der beiden Gruppen sehr unterschiedliche Lebenslagen zeigen, die spezifische Bedarfe zur Folge haben. So gibt es bei den Menschen, die aus der Ukraine flüchten, sehr unterschiedliche Milieus mit Blick auf Einkommen, Bildung und Herkunft aus eher städtisch bzw. ländlich geprägten Gebieten. Hinzukommt, dass der Integrationswille stark vom Kriegsverlauf abhängt, denn viele Menschen möchten in ihr Land zurückkehren. So wurde in den Fokusgruppen festgestellt: „Der Hilfebedarf ist sehr unterschiedlich und stellt auch für die Ehrenamtlichen eine Herausforderung dar.“

Das Problem der EU-Binnenmigration sei, dass die Menschen zunächst nicht auffällig sind und irgendwie ihr Leben organisieren, oft innerhalb oder mithilfe der Community. Letztlich erfahre man erst von den Bedarfen, wenn schon Probleme entstanden sind. In den untersuchten Gebietskörperschaften suche man nach Möglichkeiten des Zugangs und denke über Beratungsangebote nach, die eine Fachperson aus der Community oder mit Unterstützung aus der Community anbieten müsste, um die Menschen zu erreichen.

Die Aussagen der Befragten spiegeln die Tatsache, dass man auf die Schwere der Fälle reagiert. Wenn die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten nicht auffallen, trete deren Integration in den Hintergrund und man mache sich nicht bewusst, dass sie die Hälfte aller Zuwanderer ausmachen. Dass Flucht etwas anderes ist als Arbeitsmigration sei klar, aber dennoch könne man Arbeitsmigration nicht als „freiwillig“ betrachten.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Wichtig ist, in der Kommune zu überlegen, wo integrative Angebote, d.h. Angebote für mehrere Zielgruppen, hilfreich sind. Dazu können Austauschtreffen und niedrigschwellige Angebote zum Spracherwerb gehören.
- Es stellt sich die Frage, welche Angebote den Menschen nutzen, die nicht wissen, ob sie in Deutschland bleiben können oder wollen. Auch hier ist der Kontakt mit den Communities wichtig, um ggf. Angebote zu besprechen oder mitgestalten zu lassen.
- Die Unterstützung von Veranstaltungen, die die jeweiligen Kulturen wertschätzend darstellen und bei denen die Communities mitwirken können, hat eine positive Wirkung: Diese Veranstaltungen fördern das Verständnis unter den Nationen und können verhindern, dass sie (einschließlich der deutschen) gegeneinander ausgespielt werden.

Good Practice zu Kulturfesten

In Freilassing findet jedes Jahr das Kulinarische Nationenfest statt. Es sind dort viele Nationen vertreten, die Spezialitäten aus ihrer Heimat anbieten. Der Bürgermeister eröffnet das Fest, das mit Tombola und Karussell Stadtfestcharakter hat. Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher berichten, dass aber nicht alle Nationen teilnehmen möchten, so fehlen zum Beispiel die asiatischen Länder und die Ukraine. Hier kann man zusammen mit den Ehrenamtlichen nach Gründen suchen. Ehrenamtliche und Integrationslotsinnen und -lotsen können solche Feste als Gelegenheit zur Kontaktpflege und Informationsvermittlung nutzen, z.B. können bei den Festen Flyer ausgelegt werden nach dem Motto: Einbringen, nicht neu erfinden.

4. „Wohnen ist für viele Menschen ein existenzielles Problem“

In vielen bayerischen Regionen ist der Wohnraum knapp und die Mieten sind hoch. Das ist für Menschen, die zuwandern wollen, problematisch: Es gibt nicht ausreichend sozial geförderten Wohnraum und das ist schwierig für Personen, die in bestimmten Branchen arbeiten. So gebe es wegen der Wohnraumproblematik weniger Fachkräftezug im Klinikbereich oder im pädagogischen Bereich. Auch auf die kleineren Städte sei u.a. durch die wachsende Akzeptanz von Home-Office-Arbeitszeiten höherer Siedlungsdruck entstanden.

Da Wohnen für viele Menschen ein existenzielles Problem sei, müsse man vorsichtig sein, weil einige Gruppen (auch die ukrainischen Geflüchteten) um Wohnraum konkurrieren und die Wohnungsnot Neidgefühle und Spaltung in der Gesellschaft auslösen könne. Menschen, die eine Wohnung suchen, würden immer aggressiver.

Durch den mangelnden Wohnraum besteht die Gefahr, dass Problemviertel entstehen, in denen unsanierte und überbelegte Wohnungen ausbeuterisch vermietet werden oder sich durch den Kauf günstiger Häuser durch einzelne Migrantinnen und -migranten eine Clan-Struktur entwickelt. Das sei sowohl auf dem Land als auch in der Stadt zu beobachten. Communities, die unter sich bleiben und sich isolieren, entstehen auch dann, wenn z.B. Wohnbaugesellschaften potenziellen Mieterinnen und Mietern aus einem Herkunftsland nicht verschiedene Wohnorte oder Standorte anbieten können.

Migrantinnen und Migranten mit geringem Einkommen würden oft in unsanierten Wohnungen leben. „Da besteht die Wohnungstür aus einem Brett mit Riegel und man muss durch eine Spielhalle, um in die Wohnung zu kommen. Sicher fühlt man sich dort nicht.“ Darüber hinaus gebe es auch unmoralische Wohnangebote gegen alle möglichen „Dienstleistungen“.

Die Wohnproblematik kann auch zu Obdachlosigkeit führen und es zeigt sich, dass Menschen, die von Wohnungslosigkeit bedroht sind, zu zwei Dritteln Migrationshintergrund haben. Auch bei EU-Migrantinnen und -Migranten ist das der Fall. Die Probleme seien immer die gleichen: Die Menschen verlieren den Job und bis sie wieder ein Einkommen beziehen, laufen zwei bis drei Mieten auf, die nicht bezahlt werden. In der Folge wird ihnen gekündigt. Die nächsten Schritte sind mit viel Bürokratie verbunden und verlangen gute kulturelle und sprachliche Kenntnisse. Man brauche eine Ansprechperson, die umfassend für die jeweiligen Lebenslagen zuständig ist, nicht für einzelne Bereiche. Auch hier ist die Beratung durch eine Person aus der Community von Bedeutung.

Es zeigt sich, dass eine konsequente Wohnungspolitik die Basis für Integration ist. Ohne sozialen Wohnungsbau und eine Verteilung der Migrantinnen und Migranten und Geflüchteten auf unterschiedliche Viertel und Wohneinheiten wird es zu sozialen Spannungen kommen. Darüber hinaus müssen sich die Kommunen im Rahmen ihrer Möglichkeiten gegen ausbeuterische Mietverhältnisse zur Wehr setzen und, wenn möglich, gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern Wohnraum erschließen.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Wohnraum zu suchen und zu vermitteln kann für Freiwillige eine heikle und nicht lösbare Aufgabe sein und man muss hier die Ehrenamtlichen vor einer übergroßen Verantwortungsübernahme schützen. Die Bereitstellung von Wohnraum ist eine strukturelle Frage, die in erster Linie die Kommunen in den Blick nehmen müssen.
- Freiwillige können gut bei spezifischen Programmen unterstützen, die Wohnraum erschließen. Ein Beispiel wäre das Programm „Wohnen für Hilfe“ (s. S. 46).
- Ehrenamtliche aus der Community, die gut integriert sind, können bei schwierigen Wohnverhältnissen niederschwellige Ansprechpartner sein und auf geeignete Fachstellen verweisen. Sie können auch helfen, Hemmschwellen abzubauen und für Vertrauen zu den entsprechenden Ämtern werben, die Unterstützung anbieten können.
- Wenn es bereits Problemstadtviertel gibt, sollte die Quartierssozialarbeit tätig werden, die über die Gremienarbeit und Foren oft mit den Integrationslotsinnen und -lotsen vernetzt ist. Die Integrationslotsinnen und -lotsen können hier Informationen zu Integrationsangeboten weitergeben und Freiwillige bei bestimmten Angeboten (z.B. Stadtteilaktionen) unterstützen.

5. Arbeit und Unternehmen: „Die Beschäftigungslage ist kein Problem“

Auf dem Arbeitsmarkt lassen sich sehr unterschiedliche Phänomene beobachten, die die Lebensbedingungen der EU-Binnenmigrantinnen und -migranten und Geflüchteten stark beeinflussen und eine Herausforderung für die Integration darstellen können.

Bei den EU-Binnenmigrantinnen und -migranten gebe es von einer ausbeuterischen Beschäftigungssituation bis hin zum Manager, der in einer Führungsposition im Großunternehmen tätig ist und seine Kinder auf die internationale Schule schickt, eine große Bandbreite an unterschiedlichen Arbeitssituationen. Prekär sei die Situation von Arbeiterinnen und Arbeitern aus Rumänien und Bulgarien, die oft von Landsleuten, aber auch von deutschen Kleinunternehmen aus ihren Ländern geholt werden mit dem Versprechen, dass sie in Deutschland eine gute Arbeit und Unterkunft bekämen. Eine typische Branche sei der Trockenbau. Diese Menschen würden dann in unsanierten oder überbelegten Häusern unterkommen, erhielten einen Minijob-Vertrag mit dem Versprechen, den Rest des Geldes bar auf die Hand zu kriegen – was aber nicht oder nur zum Teil der Fall ist.

Schwierig seien diese – und ähnliche, auch saisonale – Arbeitsverhältnisse auch für Frauen und Kinder. EU-Binnenmigranten (v.a. Polen, Tschechen, Bulgaren, Rumänen) seien in der Bausaison von März bis Oktober hier in Deutschland. „Der Vater ist gemeldet, Mutter und Kinder werden nachgeholt, sind aber oft nicht gemeldet und die Kinder gehen nicht in die Schule. Die Kinder bleiben jahrelang ohne pädagogische Betreuung, die Familie hat keinen Zugang zum Gesundheitssystem.“ In der Fokusgruppe ging man davon aus, dass es sich dabei um etwa 10 % der EU-Migrantinnen und -Migranten handele.

Aber es gebe auch den Sockel von „Gastarbeitern“, d.h. Spanier, Italiener, Rumänen, etc., da wisse man nicht, zu welchen Bedingungen sie arbeiten, weil sie in Subunternehmen angestellt sind und ebenfalls in baufälligen Häusern untergebracht werden. Das sei ein dunkler Arbeitsmarkt, oft handele es sich um Gastronomie, die Baubranche oder Reinigungsfirmen. Nach Auskunft eines Polizisten, der an einer Fokusgruppe teilnahm, gebe es in jeder Gemeinde im ganzen Landkreis diese Häuser. „Jeder kennt solche Häuser, ich kann sofort 15 Häuser nennen und das ist nur die Spitze des Eisbergs“. Auf Bundesebene nimmt sich u.a. der Verein „Faire Mobilität“ dieses Problems an (s. S. 46). In den Fokusgruppen ging man davon aus, dass man dieses Problem nur über die Vernetzung unter Kolleginnen und Kollegen in den zuständigen Verwaltungseinheiten angehen könne, weil es keine direkte staatliche Interventionsmöglichkeit gibt. (Weitere Details zu typischen Arbeitssituationen und den Situationen der Familien im Vertiefungsteil: S. 43 ff.).

Grundsätzlich ist durch den Fachkräftemangel die Lage auf dem Arbeitsmarkt für viele Migrantinnen und Migranten und Ukrainerinnen und Ukrainer sehr aussichtsreich. Dennoch brauchen sie Unterstützung, um Deutschkurse, die häufig Bedingung sind, besuchen zu können, sowie Hilfe, um im Land alle bürokratischen Anforderungen bewältigen zu können.

Man müsse zur Kenntnis nehmen, dass es auch Menschen gibt, die besondere Problemlagen mitbringen: Manche seien psychisch krank und seien sich ihrer Probleme nicht bewusst. Sie versuchen, sich an ihrem Arbeitsplatz zu bewähren, aber scheiterten immer wieder und bräuchten über die psychologische Hilfe hinaus letztlich gesetzliche Betreuung. Schwierig sei

es auch für Ältere, die langsamer sind oder andere Einschränkungen haben. Aber auch für Menschen, die Kinderbetreuung benötigen, brauche es kreative Lösungen, ggf. auch gemeinsam mit dem Arbeitgeber.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Ausbeuterische Arbeits- und Wohnbedingungen sind ein komplexes Problem, für das Integrationslotsinnen und -lotsen keine Lösungen bereitstellen können. Allerdings werden in den (möglichst muttersprachlichen) Anlaufstellen ehrenamtliche Sprach- und Kulturvermittlung gebraucht, die ggf. über die Integrationslotsinnen und -lotsen vermittelt werden können.
- Vielleicht könnten auch Arbeitgeber mit Migrationshintergrund, die aus eigener Erfahrung ein großes Verständnis für Alltagsschwierigkeiten von Migrantinnen und -migranten haben, in ehrenamtliche Integrationsaktivitäten einbezogen werden, z.B. indem sie Good-Practice-Ansätze an andere Arbeitgeber weitergeben, die zunehmend an Fachkräften aus dem Ausland interessiert sind. Das könnten Integrationslotsinnen und -lotsen in die entsprechenden Netzwerke einbringen, da Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch als freiwillige Kulturmittler, Multiplikatoren und Unterstützer tätig werden könnten.
- Mitarbeitende mit eigener Migrationsgeschichte können in Unternehmen gerade in der Anfangszeit bei den ersten Integrationsschritten unterstützen. Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen oder anwerben wollen, können für Integrationslotsen z.B. Begegnungsräume in den Unternehmen zur Verfügung stellen und vorhandene Angebote als Multiplikatoren bewerben.
- Auch in diesem Kontext ist die Vernetzung mit Jobbegleiterinnen und -begleitern wichtig, um ggf. Angebote vermitteln zu können.

6. Sprachförderung und Sprachbarrieren

Deutschkurse und Integrationskurse treffen auf unterschiedliche Bedürfnisse und Haltungen. Die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten sehen oft keine Notwendigkeit, Deutsch zu lernen, wenn sie als saisonal beschäftigte Arbeitskräfte in Deutschland sind oder auch bei den eigenen Landsleuten Arbeit finden.

Insgesamt gibt es jedoch einen hohen Bedarf an Deutschkursen, in vielen Fällen haben auch Ehrenamtliche Deutschkurse angeboten. Wichtig sind in diesem Zusammenhang die Rahmenbedingungen für die Deutschkurse: Gerade für die Ukrainerinnen, aber auch Migrantinnen aus anderen Ländern wäre eine Kinderbetreuung wichtig, um an Deutschkursen teilnehmen zu können. Aber auch für EU-Migrantinnen und -Migranten sind die Arbeitszeiten nicht immer mit den Uhrzeiten und Tagen, an denen ein Deutschkurs stattfindet, vereinbar.

Zudem gibt es Migrantinnen und Migranten, die aufgrund ihrer Lebens- oder Arbeitssituation, vielleicht auch aufgrund ihrer Vorbildung, wenig Interesse an einem Deutschkurs bzw. am Erlernen der deutschen Sprache haben. Hier ist die Frage, ob es Angebote geben kann, die diese Haltung aufweichen können. In einer Fokusgruppe wurde von der „Gastarbeitergeneration“ berichtet, die keine Zeit zum Spracherwerb hatte und auch immer damit rechnete, ins Herkunftsland zurückzukehren. Da viele von ihnen nun im Rentenalter doch in Deutschland bleiben, interessieren sich manche doch für die Sprache und mehr private Kommunikation – brauchen hier aber entsprechende Angebote.

Auch wenn es Arbeitsplätze gibt, für die Deutschkenntnisse nicht gebraucht werden, ist es oft dennoch so, dass für ein berufliches Weiterkommen oder besser bezahlte und qualifiziertere Arbeitsplätze deutsche Sprachkenntnisse erforderlich sind. Zudem sind die Deutschkurse auch mit dem Orientierungskurs verbunden. Ohne diesen fehlen den Migrantinnen und Migranten wichtige kulturelle Kompetenzen, z.B. bezüglich des Bildungssystems oder ihrer Arbeitsrechte. Daher ist es wichtig, dass die Integrationslotsinnen und -lotsen in ihren Arbeitszusammenhängen immer wieder für den Spracherwerb werben.

Bei Sprachbarrieren im Alltag seien ehrenamtliche Dolmetscherinnen und Dolmetscher sehr hilfreich und viele können gut übersetzen. Gleichzeitig bieten sie als Kulturmittlerinnen und -mittler oft Zugang zur Community. Allerdings bräuchten schriftliche Dokumente eine andere Expertise, da hätte eine entsprechend ausgebildete Sprachvermittlung durch Fachkräfte durchaus einen anderen Standard. Organisationen und Verwaltungen gehen unterschiedlich mit den Sprachbarrieren um: Bei der Polizei habe man im Falle von Straftaten vereidigte Dolmetscherinnen und Dolmetscher für alle Sprachen, aber schwierig ist die Situation, wenn viele Menschen (aus der Ukraine, Rumänien und Bulgarien) kommen und Information brauchen. In der Agentur für Arbeit gebe es eine Dolmetscherhotline für alle Sprachen, die von einem Dienstleistungsunternehmen eingekauft wird und teuer, aber gut sei. Bei den Schulen oder Kitas brauche es zwei Wochen Vorlauf für einen Termin, um Eltern, Sprachmittlernde und Kita zusammenzubringen. Gerade bei den EU-Binnenmigrantinnen und -migranten sei die Terminvereinbarung schwierig, weil die Menschen aufgrund ihrer Berufstätigkeit wenig flexibel seien.

Sprachbarrieren gibt es auch in den Kindertagesstätten: Die Verträge für den Kitabesuch sind lang und schwer verständlich. Es müssen auch wichtige Gespräche mit den Eltern geführt werden, falls die Kinder traumatisiert sind durch Migrationserfahrungen (z.B. Trennung von der Familie). In rumänischen Familien würden die Kinder zuhause nicht Deutsch lernen, „wenn der Vater einen rumänischen Arbeitgeber hat und die Frau mit den drei Kindern zuhause bleibt“. In solchen Fällen könne man ohne Sprachvermittlung kein Elterngespräch führen.

Es gebe eine Schulung für ehrenamtliche Sprachmittlernde, die zwar nichts kostet, aber viele Wochenenden in Anspruch nehmen würde. Dort wird auch gelehrt, wie man sich abgrenzen und wie man interkulturell vermitteln kann. Diese Schulungen werden nicht stark nachgefragt. Die Integrationslotsinnen und -lotsen könnten weiter für diese Schulungen werben, auch wenn sich sicher nicht alle Freiwilligen dafür gewinnen lassen.

Interessant waren auch die Anmerkungen zur Zweisprachigkeit und dem spielerischen Spracherwerb: Zweisprachigkeit sei für die Integration sehr wichtig. Die Migrantinnen und Migranten sollten sowohl ihre Sprache als auch Deutsch sprechen können, beide Sprachen müssten gefördert und wertgeschätzt werden. Es wurde aus einer Stadt berichtet, in der aus

diesem Grund Angebote oft zweisprachig konzipiert werden (z.B. deutsch-spanischer Stammtisch, Yoga).

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Integrationslotsinnen und -lotsen könnten versuchen, in Kooperation mit anderen Organisationen den alternativen Erwerb von Sprachkenntnissen als Teil von z.B. kulturellen Angeboten oder auch Koch- oder Nähabenden für ältere Menschen oder Speed-Dating-Angeboten in Begegnungstreffs einzubringen.
- Von den Lotsen koordinierte Ehrenamtliche, insbesondere Ehrenamtliche aus der Community oder mit eigenem Migrationshintergrund, können über die Möglichkeit und Erforderlichkeit des Spracherwerbs und bestehende (Kurs-)Angebote vor Ort informieren, z.B. auch für Frauen.
- Von den Lotsinnen und Lotsen vermittelte Ehrenamtliche können z.B. während der Kindergartenzeiten (niederschwellige) Sprachangebote anbieten.
- Über Ehrenamtliche in der Community kann versucht werden, die Betroffenen dafür zu sensibilisieren, dass sich Erwartungen an die eigene Zukunft verändern können. Daraus ergibt sich ggf. ein höherer Anspruch an Spracherwerb und Integration.
- Der Kontakt zu einem ehrenamtlichen Dolmetscherpool ist äußerst hilfreich. Zum einen, weil damit Kommunikation unterstützt werden kann, aber zum anderen auch, weil damit ein Zugang zu verschiedenen Communities entstehen kann.
- Wichtig ist auch für die Ehrenamtlichen, die Abgrenzung zu hauptamtlichen Dolmetscherinnen und Dolmetschern im Blick zu haben und die ehrenamtlichen Sprachvermittelnden vor Überforderung zu schützen, insbesondere in rechtlichen/behördlichen Angelegenheiten. Bei Nutzung von Kontakten zur Community ist, gerade in kleinen Communities, auch der Schutz der Privatsphäre der Betroffenen zu beachten.
- Neben der Sprachvermittlung durch Ehrenamtliche ist auch die Kulturvermittlung sehr wichtig. Hier gilt es zu eruieren, wie man für diese Aufgabe und die entsprechende Qualifizierung noch besser werben kann.
- Bei diesen Themen könnten auch Mitarbeitende bzw. Unternehmerinnen und Unternehmer als Freiwillige gewonnen werden, die bereits Migrantinnen und Migranten beschäftigen.

Good Practice zur Sprachförderung

In Landshut gibt es in der Geflüchteten-Unterkunft eine große Anzahl von Seniorinnen und Senioren, die vereinsamen. Die Jüngeren gehen weg, und die Älteren bleiben ohne Sprachkenntnisse zurück. Ein pensionierter Lehrer kam auf die Integrationslotsin zu und wollte einen Sprachkurs anbieten, der nun als offene Gruppe stattfindet, für die keine feste Anmeldung notwendig ist.

Oft sind es 15-20 Personen, die teilnehmen, obwohl es keinen separaten Raum gibt. Man lernt hier die Alltagssprache, knüpft untereinander Kontakte. Das ist ein Beispiel für sehr niedrigschwellige Sprachförderung, die auch integrierend wirkt.

Das Projekt „Sprache schafft Chancen“ der lagfa bayern e.V. beschäftigt sich mit freiwilliger Sprachförderung für Geflüchtete, die durch Patenschaften entsteht. So gibt es sogenannte Chancenpatenschaften für Frauen, die mit anderen Frauen auf Deutsch sprechen. Die Frauen können ihren individuellen Bedarf äußern, für den sie die Sprache brauchen, z.B. der Sportverein für das Kind, Jobsituationen, etc. Dieses Angebot ist besonders wertvoll, denn auch wenn die Zugewanderten in einen Sprachkurs gehen, haben sie oft keine Sprachpraxis. Für die Patenschaften wird in den Unterkünften Werbung gemacht und bei Interesse meldet sich die Frau konkret an und man sucht gezielt nach der passenden Freiwilligen. Das erste Treffen wird moderiert und danach finden drei Treffen einmal pro Woche eine Stunde lang statt. Auf diese Weise sind auch schon Freundschaften entstanden. Pro Jahr werden 50 Patenschaften vermittelt, 240 waren es zum Zeitpunkt der Erhebung. Diese Patenschaften stehen allen Frauen offen, es kommen auch Frauen aus Bulgarien. Manche Communities sind allerdings schwer zugänglich, weil sie sich untereinander organisieren. Dieses Projekt wird von der lagfa jedoch nur für Freiwilligenagenturen gefördert, kann aber auch ohne Förderung Schule machen.

Deutsch-Cafés

In Augsburg sind seit 2015 an vier Standorten Deutsch-Cafés als offenes und kostenloses Lernangebot für Geflüchtete und Zugewanderte entstanden. Freiwillige unterstützen Lernende beim Erwerb der deutschen Sprache und ergänzen auf diese Weise die Inhalte der Sprachkurse, die im Deutsch-Café geübt werden können. Dabei geht es allerdings nicht nur um den Spracherwerb, sondern auch um den Kontakt und die Vernetzung mit anderen. Freiwillige unterstützen die Geflüchteten und Zugewanderten.

Fachlich werden die Ehrenamtlichen begleitet durch eine Mitarbeiterin von „Tür an Tür“: Dieser Integrations-Verein bietet in Augsburg eine breite Palette von durch Projektförderung und Spenden finanzierten Angeboten für Geflüchtete und Zugewanderte.

Der Termin an dem jeweiligen Standort ist fest und es besteht freie Anmeldung für alle. Obwohl der Verein „Tür an Tür“ schon lange besteht und gut vernetzt ist, kann er den Bedarf an Sprachförderung nicht decken, da es zu wenig Räume und Freiwillige gibt.

Projekt Leseclub

Im Mehrgenerationenhaus in Schweinfurt gibt es ein Sprachangebot für Kinder. Das Angebot der Diakonie Schweinfurt findet ein- bis zweimal in der Woche statt. Es handelt sich um einen „Leseclub“ für Kinder von 6-12 Jahren (1. - 6. Klasse). Dieser Leseclub wird von Ehrenamtlichen geführt und steht allen Kindern dieser Altersgruppe offen. Dieses Projekt wird in Zusammenarbeit mit der Stiftung Lesen und der Stadtbibliothek durchgeführt, die eine gute Ausstattung mit Büchern und Materialien hat und auch viele Filme vorhält. So haben die Ehrenamtlichen sehr unterschiedliche Möglichkeiten, um die Kinder sprachlich zu fördern.

An der Technischen Hochschule Ingolstadt gibt es viele ausländische Studierende, für die als ein Teil der Sprachförderung von der Integrationslotsin ein Stammtisch eingerichtet wurde. Der internationale Stammtisch ist nach Frauen und Männern getrennt, um auf Familien besonders eingehen zu können. Es wird bei jedem Stammtisch ein spezielles Thema besprochen, z.B. die Wahl in Bayern. Der Ort wird nicht veröffentlicht, so dass nur diese Gruppe auf Einladung kommt.

Im Selbsthilfezentrum Traunstein des AWO Kreisverbands Traunstein gibt es zwei besondere Sprachkursangebote: Einer ist eher alltagsorientiert und mit einem Stadtrundgang verbunden. Der andere Kurs wird von einer Ehrenamtlichen organisiert, die Kunsttherapeutin und Traumatherapeutin ist und dazu anleitet, mit allen Sinnen zu lernen, zum Beispiel auch im Park: Es geht um die Wahrnehmung der Umgebung und auch um Entspannung.

In einer Kommune wird ein Sprachkurs für ältere Ukrainerinnen angeboten, die nicht für einen Arbeitsplatz ausgebildet werden und keine Integrationskurse bekommen. Der Kurs ist sehr niedrigschwellig und hat keine hohen sprachlichen Ansprüche, sondern man backt zum Beispiel zusammen und lernt eher spielerisch, was der individuellen Lebenslage besser entspricht. Auch hier können die Frauen Fähigkeiten aus ihrer Heimat einbringen, wodurch Wertschätzung entsteht.

In einer anderen Kommune gibt es zum Beispiel einen Treffpunkt, der offen ist für alle und wo man Deutsch sprechen kann. Das findet jeden Freitag in Form eines Speed-Datings statt, angeleitet von zwei Sozialpädagoginnen. Dorthin kommen zwischen 13 und 25 Personen vieler unterschiedlicher Nationalitäten, allerdings handelt es sich eher um eine gebildete Schicht. Es müssen verschiedene Sprachniveaus gebildet werden und dann muss man einen Termin finden, an dem alle Zeit haben.

7. Kulturelle Identitäten – die Stärke der Communities

Wie bereits erwähnt, kommen Migrantinnen und -migranten aus sehr unterschiedlichen Milieus und haben genau so unterschiedliche kulturelle Hintergründe und persönliche Lebenswege und Schicksale. Die Offenheit, sich zu integrieren, hängt oft auch von den Vorstellungen von Zukunft ab. Die Zugehörigkeit zu einer Community kann den Zugewanderten bei der Integration helfen, sie aber auch behindern.

Ideale Voraussetzungen hat eine gut ausgebildete Fachkraft, die freiwillig und gezielt nach Deutschland gekommen ist und im Unternehmen viele Plattformen für Begegnung und Vernetzung sowie interkulturelle Trainings angeboten bekommt. Im Vergleich dazu gibt es Menschen, die immer davon ausgehen, dass sie im (Renten-)Alter wieder in ihr Herkunftsland zurückgehen, wo sie meist auch Immobilien haben. Sie integrieren sich kaum, haben keinen Freundeskreis außerhalb der Community und sind in keinem Verein Mitglied. Dabei gehen sie von einer Vorstellung von Heimat aus, die sich mit den aktuellen Zuständen im Herkunftsland

nicht mehr deckt und es ist nicht sicher, ob sie sich dort noch oder wieder heimisch fühlen können. Die Rückkehr hängt ebenfalls von der Familiensituation ab, d.h. wie stark die familiären Bindungen in Deutschland bzw. im Herkunftsland sind. Zudem spielt es eine Rolle, ob man mehr oder weniger gezwungenermaßen zum Arbeiten nach Deutschland gekommen ist oder ob man sich Deutschland zum Beispiel für ein Studium ausgesucht hat und bleibt. Wichtig ist auch die Bindung an die Heimat: Je länger man vorher im Herkunftsland gelebt hat, desto eher möchte man zurück.

Mit Blick auf Integration ist die Bedeutung der Communities nicht zu unterschätzen: Alle Migrantinnen und Migranten, so das Ergebnis aus den Fokusgruppen, haben auch ihre Community, die sie unterstützt. Wer in Familien unterkommt, kommt in Deutschland ggf. nicht an, teilt jedoch mit der Community viele Werte. Über die Community werden zahlreiche Dienstleistungen (u.a. von der Community selbst) angeboten und Informationen weitergegeben. Je größer die Community ist, desto besser kommen ihre Mitglieder zurecht. Viele nehmen erst dann kommunale Hilfsangebote wahr, wenn große Probleme entstehen, die nicht mehr über die Community lösbar sind.

Die Communities wollen ihre Bräuche und Traditionen pflegen und sind unterschiedlich offen für andere Gruppen, was zum Teil auch wieder von der Sprachkompetenz abhängt.

Einige Unternehmen werben über die Community und machen zum Beispiel Versicherungsangebote für Landsleute, nach dem Motto: Versichert euch hier, ich erkläre euch alles. Das ist ein Geschäftsmodell, genau wie das Erstellen bzw. Ausfüllen von Anträgen gegen Bezahlung, das sich aus dem Vertrauen innerhalb der Community speist, aber nicht immer hilfreich ist.

Um Menschen für Begegnungen außerhalb der Community zu gewinnen, ist wichtig, das aus den Herkunftsländern Mitgebrachte anzuerkennen, das kann z.B. im Dolmetscherpool passieren, wo Migrantinnen und Migranten als Kultur- und Sprachmittlerinnen und -mittler tätig sind. Die Leute im Dolmetscherpool freuen sich über die Wertschätzung ihrer Fähigkeiten und über das Gefühl, diese einbringen zu können. Die erste Generation hätte immer empfunden, dass das nichts Besonderes ist. „Der Grundgedanke von uns Menschen mit Migrationshintergrund ist, dass, was wir sind und was wir machen, nicht so viel wert ist, wie wenn es von Deutschen kommt. Man muss so sein wie Deutsche, vieles vom Eigenen wird zurückgestellt, damit man anerkannt wird. Es ist eine Entwertung des Eigenen, du musst dich beweisen.“

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Communities als Multiplikatorinnen stellen einen großen Hebel dar. Ein wichtiger Schritt kann sein, migrantische Vereine, die sich in erster Linie mit ethnischer Kultur und Geschichte befassen, auch für Notwendigkeit, Anforderungen und Angebote der Integration zu öffnen und als Partner und Mittler zu gewinnen.

- Die Communities sind ein Schlüssel für den Zugang zu unterschiedlichen Gruppen von Migrantinnen und Migranten. Über Communities kann es auch gelingen, neue Ehrenamtliche zu gewinnen, insbesondere für Patenprogramme sowie Aufbau und Pflege eines ehrenamtlichen Dolmetscherpools für die Sprachvermittlung in Alltagssituationen. Der Dolmetscherpool kann zusätzlichen Nutzen bieten durch die Vermittlung kultureller Besonderheiten des Lebens in Deutschland. Er kann u.a. auch bei der Verständigung zwischen z.B. schulischen Einrichtungen und Eltern, aber auch bei Behördengängen, Vereinsanmeldungen oder Wohnungsbesichtigungen unterstützen. Eine Idee ist, dass der Zugang zu den Communities über den Dolmetscherpool erfolgen kann, deren Mitarbeitende als Informationsdreh Scheibe fungieren. Im Falle der Ukraine gibt es in einer Stadt einen Infopoint, an dem geringfügig Beschäftigte und Ehrenamtliche aus der ukrainischen Community arbeiten. Diese sind auch in einer entsprechenden Gruppe in den Sozialen Medien aktiv, die man u.a. für die Informationen über Freizeitaktivitäten nutzen kann (das funktioniert z.B. schon für eine Wandergruppe, die sich unregelmäßig und sehr informell trifft).
- Auch durch Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in der Verwaltung und Integrationsgremien (Ausländerbeirat, etc.), durch ehrenamtliche Sprach- und Kulturvermittlung sowie über die Stadtteil-/Quartierssozialarbeit können sich Zugänge zu den Communities ergeben.
- Es ist hilfreich, in der Kommune die Zahlen zu den Rückkehrern in die Herkunftsländer recherchieren zu lassen (s. Vertiefungsteil S. 43), um eine Idee zu bekommen, wie viele und welche Menschen wieder in ihre Heimat zurückkehren und welche Angebote die Menschen brauchen, die bleiben.
- Es gibt viele EU-Binnenmigrantinnen und -migranten aus der ersten Generation der „Gastarbeiter“, die jetzt in Rente gehen und entgegen ihrer ursprünglichen Erwartung doch in Deutschland bleiben. Daher kann es lohnend sein, für sie Integrationsangebote zu machen.
- Ein wichtiger Kontakt sind die Migrantenselbstorganisationen. Die dort tätigen Ehrenamtlichen sollten über Integrationsangebote informiert werden und auch selbst Informationsquelle sein. Vielleicht kann durch die Vernetzung auch eine Kooperation entstehen – gerade auch mit Blick auf Sprachförderung oder Kulturvermittlung. Es sei eine große Herausforderung, dass Migrantinnen und Migranten Angebote auch annehmen: Am besten ist es, wenn vertraute Menschen aus der eigenen Community sie zu Veranstaltungen mitnehmen.
- Auch in der Schule können die Migrantinnen und Migranten Raum für ihre Herkunft bekommen: So ist es wichtig, dass Kinder mit Fluchthintergrund von ihren Herkunftsländern erzählen können. Das gilt auch für Kinder, die ihre Ferien in der Heimat der Eltern verbringen. Hier könnten Ehrenamtliche durch gezielte Angebote unterstützen.

Good Practice für den Zugang zu den Communities

In Regensburg hat sich 2022 der Hromada e.V., ein bayerisch-ukrainischer Verein gegründet, der die Integration von Ukrainerinnen und Ukrainern fördert und die ukrainische Kultur unterstützt, aber auch humanitäre Hilfe für die Ukraine leistet. Der Verein ist sehr aktiv und organisiert Konzerte, Informationsveranstaltungen, Theateraufführungen, Stände am Weihnachtsmarkt, eine ukrainische Bibliothek etc. Es gibt eine breit gefächerte Zusammenarbeit mit den zivilgesellschaftlichen Organisationen und kulturellen Einrichtungen vor Ort.

Der Helferkreis Lautertal im Landkreis Coburg hat 2017 das Projekt „Durch Sprache Wurzeln schlagen“ ins Leben gerufen. Es wurde ein Gemeinschaftsgarten angelegt, in dem Einheimische und Geflüchtete Seite an Seite pflanzen und ernten können. So keimt nicht nur Grün, sondern auch Nähe und Freundschaft. Über den „imaginären Zaun“ hinweg wachsen Worte und Kontakte, beiläufig und spielerisch. Alle Teilnehmenden erhalten im Garten eine kleine Parzelle und können nach Lust und Laune Gemüse, Kräuter und Blumen anpflanzen.

8. Kindertagesstätten als Integrationschance

Die Zahlen zeigen, dass Kinder von Geflüchteten oder Menschen mit Migrationshintergrund weniger häufig die Kindertagesstätten besuchen und damit u.a. der Spracherwerb der Kinder leidet (von der Bundesregierung eingesetzte Fachkommission Integrationsfähigkeit 2020, S. 98). Aber auch für die Möglichkeit von Frauen, sich weiterzubilden und eine Berufstätigkeit aufzunehmen, ist die Kita-Betreuung von Bedeutung. Allerdings können nicht überall ausreichend Kita-Plätze angeboten werden, besonders für kleine Gemeinden sind kurzfristige Erweiterungen schwierig.

Gelegenheit für die Integration der Eltern seien Feste mit Buffets, zu denen die Eltern beitragen können. Bei diesen Festen entsteht die Erwartung, dass alle Kinder kommen (die das auch wollen) und dann entstehe auch unter den Familien Austausch. Ein ungezwungenes Zusammenkommen sei wichtig und für eine Kontaktaufnahme förderlich.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Familien können über Angebote der vorschulischen Bildung erreicht werden, z.B. durch ehrenamtlich organisierte Begegnungsformate für Frauen und Kinder, die mit ihren Männern nach Deutschland gekommen sind. Diese können durch (insbesondere auch muttersprachliche) Ehrenamtliche in Kitas angesprochen werden oder durch entsprechendes Infomaterial.

- Unterstützung durch ehrenamtliche Patenschaften, bei denen darauf geachtet wird, dass es sich um ein Hilfsangebot handelt, bei dem man nicht davon ausgeht, dass es staatlicherseits geleistet werden kann.
- Wenn Kitas über z.B. Familienfeste niederschwellige Orte der Begegnung und Teilhabe anbieten: Unterstützung durch Ehrenamtliche auch bei der Organisation von Festen und Spielen, ggf. können dafür auch Menschen mit Migrationshintergrund gewonnen werden.
- Auch hier ist der ehrenamtliche Dolmetscherpool gefragt, um Gespräche mit den Eltern führen zu können.
- Information über hilfreiche Apps auch für den Kindergarten sammeln und verbreiten (s. S. 31 zur Digitalisierung)

9. Schule: Lehrkräfte und Kinder sind stark herausgefordert

Die Situation in den Schulen stellt sich als äußerst komplex dar. Zum einen geht es um die Organisation des Unterrichts, die aufgrund der unterschiedlichen Sprachfähigkeiten der Kinder und Kapazitäten seitens der Lehrkräfte sehr anspruchsvoll ist. Die Eltern wiederum schwanken zwischen Ansprüchen und begrenzten Möglichkeiten, ihre Kinder zu unterstützen. Und für die Kinder sind diese Lebenssituationen herausfordernd, zumal sie es allen recht machen wollen.

Grundsätzlich gilt, dass bei Kindern mit Migrationshintergrund die Klassen kleiner sind (25 statt 30 Kinder). Die Schulen formulieren einen sprachlichen Förderbedarf und bekommen vom Schulamt Mittel zugewiesen. Allerdings müssen die entsprechenden Förderstunden aufgrund des Lehrermangels oft ausfallen.

In der Grundschule ist es nach Auskunft der Teilnehmenden in den Fokusgruppen eher die Regel, dass 80 % der Kinder einen Migrationshintergrund haben. Es gibt nun unterschiedliche organisatorische Einteilungen (Förderklassen, Übergangsklassen, Klassen mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen, jahrgangsübergreifende Klassen für Kinder aus der Ukraine etc.) und auch unterschiedliche Fördermaßnahmen (z.B. vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Deutschklassen für Kinder). Diese Maßnahmen stellen eine große Herausforderung für die Schulen dar und würden bei aller Bemühung den Kindern häufig nicht gerecht, da sie die Sprachkompetenz nicht aufholen können und sich nicht für eine höhere Schulbildung qualifizieren. Die Schulstatistiken zeigen, dass Kinder mit Migrationshintergrund seltener höhere Schulen besuchen. Sie hätten „nicht nur den Makel der Migration, sondern auch das Problem der Herkunft/Bildung der Eltern“, teilen Lehrkräfte einer Fokusgruppe mit.

Auch die Lehrkräfte hätten noch Schulungsbedarf hinsichtlich der Kulturen. Es gebe in der Schule einen Arbeitskreis „Schule gegen Diskriminierung“, um zum Beispiel über

entsprechende Fachbücher zu informieren. Da stünde man noch am Anfang und müsse das ganze Kollegium mitnehmen, das sehr unterschiedlich sei.

Für die Eltern werden Kurse organisiert und Feste veranstaltet, ob dieses Angebot jedoch auf den Alltag der Eltern übergreift, weiß man nicht. Die Unterschiede sind groß, gerade Roma-Kinder kommen nicht oder unregelmäßig in die Schule. Manche Eltern sind kooperativ, andere blocken ab. Die Lernentwicklungsgespräche der ersten vier Grundschulklassen finden teilweise mit Sprachvermittlung statt. Die Bildung der Eltern sei ausschlaggebend.

Manche Eltern haben aber auch hohe Anforderungen an die Kinder, die dadurch stark unter Druck geraten. Die Eltern wollen, dass die Kinder es schaffen und wissen, dass das Gymnasium die Möglichkeit eines höheren Schulabschlusses bietet. Auch die Ukrainerinnen und Ukrainer seien sehr an einer guten Schulbildung interessiert und wollen, dass die Kinder auf weiterführende Schulen gehen. In diesem Fall seien eine Kulturmittlerin oder ein Kulturmittler hilfreich, um das Schulsystem und seine Möglichkeiten zu erklären.

Das Hauptproblem für Kinder mit Migrationshintergrund sei, dass man mit den Eltern nicht kommunizieren könne, die schon lange in Deutschland sind und auch nach Jahren noch kein Deutsch sprechen können. Gut sei es, wenn die Kinder größere Geschwister hätten, mit denen man dann kommunizieren kann. Es dauere lange, Sprachvermittlung zu arrangieren, und die Termine mitzuteilen, sei schwierig. Die Eltern bräuchten Unterstützung bei der Beantragung von Schulmaterial, Essen und Fahrtkosten. Das erfolge häufig nicht, weil sie nicht wissen, wie das geht. Probleme machen auch die Dokumente für die Schule und Zertifikate zu chronischen Krankheiten.

Häufig sind die Kinder stark in die Organisation des Alltags einbezogen und müssen viele Organisationsaufgaben managen. Man wisse, dass die Kinder oft in Häusern wohnen, wo viele Familienmitglieder leben. Aber die Lebensbedingungen seien nicht sichtbar und den Lehrkräften fehle die Information über die Lebenssituation der Kinder, z.B. ob sie einen Raum haben, in dem sie Hausaufgaben machen können.

In den Deutschklassen sind viele EU-Migrantinnen und -Migranten aus Bulgarien, Griechenland, Ungarn und Rumänien. Die Kinder wurden nachgeholt, werden aber auch zwischen Deutschland und ihren Herkunftsländern hin- und hergeschickt. Sie werden zum Teil auch von der Schule abgemeldet, sind aber noch da. Der Schulstand ist entsprechend schlecht. Die Eltern unternehmen keine Integrationsbemühungen und die Kinder wissen nicht, ob sie bleiben.

Die Schulpsychologin hat wegen der Sprachbarriere und fehlender Sprachvermittlung auch keinen Zugang zu den Kindern. Die ukrainischen Mütter hätten Angst, wenn die Schulpsychologin beteiligt werden soll. In den sozialen Medien der Community wird gepostet, dass ein Verweis oder die Kontaktaufnahme durch die Schulpsychologin der erste Schritt sind, dass ihnen die Kinder weggenommen werden.

Für Nachhilfe und Teilhabe (z.B. Mitgliedschaft in einem Verein) fehlt die Schulsozialarbeit, die auch für die Elternarbeit zuständig ist. Zum Beispiel gibt es eine Schülerin, die gerne im Verein Volleyball spielen möchte, aber nicht allein zum Sportverein kommt. Da wären Schülerpatinnen und -paten oder ehrenamtliche Begleitung eine Idee – im Moment hilft die Lehrerin aus.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Integrationslotsinnen und -lotsen können helfen, Ehrenamtliche zu gewinnen, die eine klar von den Erzieherinnen und Erziehern, Lehrkräften und der Schulsozialarbeit unterschiedene Aufgabe übernehmen, z.B. ehrenamtliche Patenschaften, Hausaufgabenbetreuung, etc., auch als Faktor der Sprachförderung.³
- In ihrer Funktion als Netzwerkerinnen und Netzwerker vor Ort können die Lotsinnen und Lotsen eine wichtige Schnittstelle zwischen den Schulen und ehrenamtlichen Lehrkräften sein und dabei helfen, Bedarfe und Angebote zusammenzubringen. Bestehende Kontakte zu Schulen können genutzt werden, um als „Türöffner“ für ehrenamtliche Lehrkräfte darauf hinzuwirken, dass Schulen Räume für die außerschulische Hausaufgabenhilfe zur Verfügung stellen.
- Die Ehrenamtlichen sollen Lehrkräfte und Sozialarbeit nicht ersetzen, aber sie können die Kinder und ggf. auch den Dialog mit den Eltern als Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler unterstützen. Für die Lehrkräfte sind auch Informationen über ehrenamtliche Freizeitangebote oder Integrationsangebote wichtig, damit sie diese im Bedarfsfall weitergeben können.
- Patenschaften von Schülerinnen und Schülern als Peers sind weiterhin eine gute Idee. Diese Patenschaften müssen nicht zeitaufwändig sein, oft hilft auch schon eine Ansprechperson.

³

Good Practice für Schulen

Helferkreis im Lehrplan

Ein Helferkreis mit 15 Ehrenamtlichen in der Gemeinde Bischofswiesen im Berchtesgadener Land wird direkt in der Grund- und Mittelschule tätig und entwickelte sich zu einem Bestandteil der Schule. Der Lehrplan wird so erstellt, dass die Ehrenamtlichen nach Plan Kinder aus dem Unterricht herausnehmen können und in entsprechenden Gruppen Deutsch als Zweitsprache vermitteln (und dabei geht es nicht nur um das Üben der Alltagssprache). Durch die Einbindung in den Lehrplan nehmen die Schülerinnen und Schüler das Angebot auch ernst. Das Projekt ist so erfolgreich, dass sich bereits andere Schulen dafür begeistern konnten und es somit aktuell an zwei weiteren Schulen angewandt wird. Regelmäßig kommt die Leiterin des Helferkreises, eine pensionierte Lehrerin, ins Landratsamt, damit sie weiteren Lehrkräften und Ehrenamtlichen einerseits das Projekt vorstellen kann und andererseits auf diese Tätigkeit vorbereitet.

³ Aktueller Hinweis des StMI (außerhalb der Studie): Ein Beispiel ist das Bewerben der vom StMI geförderten außerschulischen Hausaufgabenhilfe. Die Integrationslotsinnen und -lotsen können geeignete ehrenamtliche Lehrkräfte gezielt ansprechen und über Voraussetzungen und Förderung informieren. In diesem Zusammenhang hat das StMI eine Handreichung zur außerschulischen Hausaufgabenhilfe mit Schwerpunkt Deutschförderung für Ehrenamtliche zur Verfügung gestellt (für die Integrationslotsinnen und -lotsen hinterlegt in der SecureBox Bayern).

10. Digitalisierung bietet hilfreiche Unterstützung

Digitale Anwendungen haben sich in vielen Fällen als nützlich erwiesen. Die gängigen Übersetzungs-Apps funktionieren insbesondere bei kurzen Absprachen oder auch beim digitalen Verschicken von Briefen.

Viele Schulen haben bereits gut gestaltete Homepages in vielen Sprachen, wobei darauf zu achten ist, dass viele Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten durch ihre Herkunftsländer an Apps gewöhnt sind und Schwierigkeiten mit der deutschen Teildigitalisierung haben, bei der sie von Homepages Formulare herunterladen und ausdrucken müssen, um sie unterschreiben zu können.

Es gibt eine hilfreiche Kita-App, in die alle Dokumente auf Deutsch eingestellt werden und die – mit Hilfe eines hinterlegten Kita-spezifischen Wortschatzes – in alle Sprachen übersetzt werden können. Man habe erst Sorge gehabt, dass die Eltern ausschließlich über die App kommunizieren werden, aber die App hat sich als gutes Unterstützungsmedium erwiesen, z.B. auch bei der Organisation von Ausflügen.

Digitale Tools funktionieren grundsätzlich, aber wenn es um etwas Wichtiges oder sehr Persönliches geht, sind Dolmetscherinnen und Dolmetscher vertrauensbildend und sicherer.

Wichtig ist, dass wenn digitale Zugänge zu Anträgen für Schule, Kindergarten, etc. entwickelt werden, diese auch als Apps verfügbar sind, da viele Migrantinnen und Migranten nur das Smartphone und keine Computer für die digitale Kommunikation nutzen (und oft auch nicht die Möglichkeit haben, Formulare auszudrucken). Es werden immer mehr Apps entwickelt und es ist wichtig, dass alle Beteiligten ihre Erfahrungen einbringen und die App auch testen, um ein optimales Ergebnis zu bekommen.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Zugewanderte Personen sind in der Regel am besten über App-Formate für Smartphones zu erreichen: Übersetzungen und entsprechende Apps scheinen sich im Kontext der Informationsvermittlung stark etabliert zu haben, stoßen aber an Grenzen, wenn es um persönliche Beratungssituationen geht. Sie eignen sich somit zur Vermittlung von Informationen, etwa zu Integrationsthemen, Veranstaltungen usw. sowie für persönlichen Austausch und Verabredungen.
- Da digitale Anwendungen an mehreren Orten entwickelt werden, wäre es gut, einen Überblick über die jeweiligen spezifischen Apps (z.B. für den Kita-Bereich) und die vorhandenen digitalen Möglichkeiten in den Kommunen zu haben. Vielleicht kann eine Gruppe von Ehrenamtlichen, z.B. Schülerinnen und Schüler oder Studierenden, koordiniert werden, die eine – für die jeweilige Kommune relevante – Übersicht im Rahmen eines Projekts erstellen kann und diese den betreffenden Stellen, insbesondere den Ehrenamtlichen, verfügbar macht.

- In den entsprechenden kommunalen Gremien sollten die Integrationslotsinnen und -lotsen immer wieder darauf hinweisen, dass Migrantinnen und Migranten und Geflüchtete oft über eine gute digitale Anbindung über Smartphone und Apps verfügen, während Online-Formulare im Internet weniger genutzt werden. Es soll damit vermieden werden, dass Migrantinnen und Migranten von der fortschreitenden Digitalisierung ausgeschlossen sind (z.B. wenn die Kindergartenanmeldung nur noch im Internet vorgenommen werden kann).
- Integrationslotsinnen und -lotsen sollten sich auf alle Fälle in die Entwicklung von Apps einbringen, wenn es ihre Arbeitsfelder berührt, um Erfahrung und Notwendigkeiten beizusteuern.

Good Practice für Digitalisierung

In Nürnberg wurde eine Info-App ins Ukrainische übersetzt und bietet Informationen rund um den Aufenthalt in Deutschland. Zusätzlich gibt es vereinfachte Online-Formulare, die mehrsprachig sind (auch Ukrainisch und Englisch). Damit wurde die Arbeit des Infopoint for Refugees erleichtert, wo viele Freiwillige das Formular auf Deutsch ausgefüllt haben.

Im Landkreis Berchtesgadener Land hat man viele Informationen für Geflüchtete auf so genannten Task Cards vermerkt und diese wie auf einer elektronischen Pinnwand sortiert. So sind die Informationen strukturiert unter bestimmten Überschriften übersichtlich verfügbar und bei neuen Entwicklungen lassen sich einzelne Karten leicht ersetzen oder anpassen.

Auf die Kita-Apps wurde im Text hingewiesen, die kommerziellen Anbieter finden sich unkompliziert im Internet.

Die Lernwerkstatt Deutsch ist ein Lernformat, das auch wahrgenommen werden kann, wenn die Integrationskurse für die Teilnehmenden zeitlich schwer bewältigbar sind. Begonnen hat die Lernwerkstatt mit 15 Laptops, die von einem Computerhersteller verlost wurden. Weitere Fördermittel kommen von der Kirche, so dass es auch eine Lehrkraft für den Unterricht gibt. Das Sprachangebot besteht aus drei Teilen: (1) Konversation auf Deutsch, (2) Einführung in das elektronische VHS-Lernportal und die entsprechenden Tests wie z.B. A2 oder B1 und (3) Unterstützung durch eine Lehrkraft als Tutor. Dieses Angebot steht allen offen. Es verbreitet sich in den jeweiligen Communities über die Sozialen Medien. Es erreicht viele ukrainische Geflüchtete, aber auch asiatische Migrantinnen und Migranten. Wenn man sich einloggt, kann man eine große Anzahl von Sprachen einstellen. Allerdings ist die Lernwerkstatt nur für Alphabetisierte geeignet.

Wichtig sind aber auch die Hinweise der Lotsinnen und Lotsen auf die Grenzen des Digitalen: Die digitale Übersetzung ist in der Kommunikation mit Migrantinnen und Migranten und Geflüchteten ein gutes Hilfsmittel. Aber auch wenn es z.B. bei den Ukrainerinnen und Ukrainern eine große Vertrautheit mit digitalen Medien gibt, sind sie doch froh über das persönliche Gespräch: Beim Arzt oder in der Beratung funktioniert die digitale Übersetzung nicht, und auch in den Praxen zieht man die persönliche Sprachvermittlung der digitalen Übersetzung vor.

In den Unterkünften gibt es oft keinen Internetzugang oder keine funktionierenden Computer, Migrantinnen und Migranten sind eher an Apps gewöhnt.

11. Bedarf an Jugend- und Familienhilfen

Bei den sozialen Problemlagen von Migrantinnen und Migranten und Geflüchteten geht es im Grunde um Familienprobleme, schwierige Lebenslagen sowie Kulturdifferenzen und Verständnisprobleme. Diese stoßen auf eine Überlastung des Hilfesystems.

Es gibt Probleme durch übermäßigen Alkoholkonsum und häusliche Gewalt, aber auch Aufsichtspflichtverletzungen. Es gibt Migrantinnen und Migranten, die z.B. Bildung und Schulbesuch wenig Bedeutung zumessen.

Das Jugendamt versucht zu helfen, stößt aber an seine Grenzen. Zum einen haben viele Familien Sorge, dass wenn das Jugendamt sich einschaltet, ihnen die Kinder weggenommen werden. Die seltenen Fälle, in denen das Jugendamt in der Tat Kinder aus Familien nehmen musste, verbreiten sich schnell in den sozialen Medien. Die beratende Funktion des Jugendamts wird nicht wahrgenommen.

Das Jugendamt hat einige Dolmetscherinnen und Dolmetscher, um Kindeswohlgefährdung feststellen zu können, und es wird ein Stundenkontingent für Sprachvermittlung gewährt, auch für Behördengänge. Dolmetscheinsätze müssten selbstverständlich sein, am besten wären kulturvermittelnde Personen, um Vertrauen zu schaffen.

Die Zahlen für ambulante Hilfen steigen an. Es wird auch die sozialpädagogische Familienhilfe für finanzielle Hilfe, Begleitung zu Ämtern und Freizeitgestaltung eingesetzt. Es fehlen jedoch Fachkräfte, die Träger sind an ihrer Leistungsgrenze und der Fachkräftemangel verstärkt die bestehenden Probleme. Auch die Arbeit in der Jugendhilfe an sich ist langwieriger geworden: Die Mitarbeitenden brauchen jetzt mehr Zeit, um einen Träger zu finden, weil alle Einrichtungen überlastet sind. Auch in den Quartieren zeigen sich Problemstellungen, die nur mit der Hilfe von Hauptamtlichen gelöst werden können. In den genannten Fällen braucht es in erster Linie eine intensive und gut organisierte Kulturvermittlung und den Dialog zwischen Bürgerinnen und Bürgern.

In den Fokusgruppen wurde von einem Quartier berichtet, in dem vor einigen Jahren Schwierigkeiten mit Zuwanderern aus Rumänien, der Türkei und Griechenland entstanden.

Die Bewohnerschaft beschwerte sich über nächtlichen Lärm, über Kriminalität und eine als feindlich wahrgenommene Präsenz. Die Anwohnenden wussten nicht, an wen sie sich wenden sollten, es gab kein politisches Bewusstsein und keine Strukturen, um damit umgehen zu können. Dann wurden Instrumente entwickelt und ein Arbeitskreis gegründet, an dem auch die ordnungspolitischen Ämter und die Sozialberatung teilnahmen. Die Anwohnenden wollten die Migrantinnen und Migranten nicht verdrängen, sondern hätten den Wunsch nach einem friedlichen Miteinander gehabt. So sei ein Mitarbeiter der Polizei zur Aufklärung ins Mütterzentrum gekommen und es wurde die Haftung für Kinder besprochen. Die Migrantinnen und Migranten, die zu den Veranstaltungen kamen, hörten zu und waren überrascht, dass die Polizei so kooperativ ist. Es gebe jetzt auch ein Kooperationsprojekt, vor allem für Kinder, bei dem die deutschen Anwohnenden, soziale Träger und Kunstschaffende mitmachen. Erst wurde die Situation durch Corona schlimmer, aber jetzt griffen die Beratungsleistungen und es entstünden Verständnis und ein gutes Nebeneinander.

Wichtig sei gewesen, die Probleme ernst zu nehmen. Damit die Kinder nicht auf der Straße spielen, wurde zum Beispiel mit den Ämtern beschlossen, einen Schulhof in der Stadt zu öffnen und auch ein Sommerprogramm zur Verfügung zu stellen.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Die genannten sozialen Probleme erfordern hauptamtliche Fachkräfte, die eine entsprechende Ausbildung und Entscheidungskompetenz haben. Die Integrationslotsinnen und -lotsen können in diesen Fällen nicht tätig werden. Allerdings ist eine Zusammenarbeit mit der Sozialarbeit im Quartier wünschenswert, auch um Angebote auszutauschen oder Notwendigkeiten sichtbar zu machen.
- Die Integrationslotsinnen und -lotsen können auf die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe aufmerksam machen und in den Communities die beratende Funktion der Kinder- und Jugendhilfe stark machen.
- Die Ehrenamtlichen können bei der Übernahme von Patenschaften auf Probleme in den Familien aufmerksam machen und auch hier auf die Kinder- und Jugendhilfe verweisen.

12. Die Herausforderung, Engagierte zu gewinnen

Mit Blick auf das Engagement der Bevölkerung zeigt sich in den Diskussionen vor Ort, dass die Hilfsbereitschaft dort eingesetzt werden soll, wo die Ehrenamtlichen nicht zu Ausfallbürgern für staatliche Leistungen werden und weder zeitlich, noch inhaltlich, noch emotional überfordert sind. Auch der Austausch der Integrationslotsinnen und -lotsen im Mai 2023 zeigte, dass die Ehrenamtlichen zunehmend kritisch sind, wenn sie Aufgaben übernehmen sollen, die aus ihrer Sicht der Staat leisten muss. Das kann auch als eine Anzeige für Überforderung gelesen werden.

Am Anfang des Ukrainekriegs hätte es in der Bevölkerung eine große Hilfsbereitschaft gegeben, die mit der Zeit erlahmt sei. Die Motivation der Helfenden bleibe ein heikles Thema. Die Ehrenamtlichen hätten oft nicht die Hilfe zur Selbsthilfe im Blick und es gebe auch Helfende, die sich zu stark einmischen. Man brauche auch eine Supervision für Ehrenamtliche.

Die Integrationslotsinnen und -lotsen sollen Zuwandernde und Ehrenamtliche zusammenbringen. Ohne die Ehrenamtlichen könne die Kommune nicht bewältigen, was strukturell gefordert wird (Wohnraum, Zugang zu Sozialleistungen, Bildung). Die Alltagsbegleitung kann die Verwaltung nicht leisten, da brauche man Beratungsstellen (die nicht aufgestockt wurden) und Ehrenamtliche, die jedoch am Anfang auch überbordend und anstrengend für die Hauptamtlichen waren. Man müsse aufpassen und dürfe die Menschen nicht überstrapazieren.

In einer Fokusgruppe wurde geäußert, dass in den Erstanlaufstellen auch Ehrenamtliche arbeiten würden, aber das funktioniere nicht gut. Die Ehrenamtlichen würden nach vier Wochen aufgeben, denn man brauche Sozialpädagoginnen und -pädagogen, um die Menschen an die Hand zu nehmen. Das bedeute, dass die Ehrenamtlichen die Geflüchteten mit Informationen versorgen können, Beratungen aber von Hauptamtlichen durchgeführt werden müsse.

Die Integrationslotsinnen und -lotsen haben somit die Aufgabe, die Ehrenamtlichen vor Überforderung zu schützen. Hier bedarf es eines aufmerksamen Freiwilligenmanagements, das die Handlungsfelder der Ehrenamtlichen im Blick hat, dafür Sorge trägt, dass es keine Aufgaben sind, die hauptamtliches Handeln erfordern, und diese Aufgaben entsprechend dimensioniert. Feedbackgespräche mit Ehrenamtlichen sind von besonderer Bedeutung.

Die Gewinnung von Ehrenamtlichen kann durch Aufrufe seitens der Kommune (am besten durch die Amtsspitze auf Gemeinde- oder Landkreisebene) erleichtert werden oder aber in den jeweiligen Gremien thematisiert werden. Gerade für die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten ist der Zugang zu den Communities wichtig, der über Kulturvereine, migrantische Organisationen, Kulturfeste, Begegnungsstätten, gefunden werden kann. Ehrenamtliche können für Organisationsaufgaben in den Begegnungsräumen gewonnen werden und auch für konkrete Projekte, die Integrationslotsinnen und -lotsen für EU-Migrantinnen und -Migranten anstoßen oder bewerben können.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Kooperationen mit Mitgliedern der Community, die sich auch mit sprachlichen und kulturellen Kompetenzen einbringen können.
- Neue Felder für Engagierte, auch mehr kurzzeitige Projekte bzw. Angebote mit höherer Selbstwirksamkeit. Beispiele bieten die Begegnungsräume.
- Der Schwerpunkt sollte auf Engagementangeboten liegen, die tatsächlich nur von Ehrenamtlichen geleistet werden können und dieser Sachverhalt sollte auch so kommuniziert werden.

13. Niederschwellige Begegnungsangebote

Die Ergebnisse verweisen auf die Bedeutung von Gelegenheitsstrukturen, d.h. Orte oder Treffpunkte, an denen Menschen sich zwanglos begegnen können, wo es keinen Konsumzwang gibt und man durch kleine Anstöße ins Gespräch kommt. Wichtig ist, dass den Menschen die Scheu genommen wird, diese Treffpunkte aufzusuchen und sie diese mit positiven Erfahrungen verbinden. Von Vorteil ist es, wenn diese Orte Nachbarschaftscharakter haben und von außen einladend wirken. Es zeigt sich, dass hier durchaus Spracherwerb stattfinden kann, der oft aber auch beiläufig über Spiele oder gemeinsame Aktionen, wie Reparieren, Singen, Nähen, Gärtnern oder auch Filme angeregt wird. Vorteil ist, dass das für Menschen unterschiedlicher Herkunft und Sprachkompetenz funktionieren kann. Gleichzeitig kann an diesen Orten auch eine Verweisberatung stattfinden.

Oft können auch Treffpunkte genutzt werden, an denen bereits gemeinschaftsstiftende Aktivitäten z.B. von Vereinen stattfinden oder auch innovative Angebote wie Repaircafés angesiedelt sind. Dadurch können sich auch Kooperationen mit unterschiedlichen Trägern oder Initiativen ergeben.

Handlungsempfehlung für die Integrationslotsinnen und -lotsen

- Viele (ehrenamtlich organisierte) Begegnungsformate können multifunktional wirken. Sie kombinieren z.B. Informationsvermittlung, Kennenlernen und Spracherwerb und können zudem als örtliche Anlaufstelle von hauptamtlichen Beratungskräften genutzt werden.
- Die Angebote können u.a. über die Communities und die Dolmetscherinnen und Dolmetscher noch stärker beworben werden. Sie sind in manchen Lebenslagen besonders wirksam, wenn die Begegnung spielerisch und niedrigschwellig angeleitet wird und durch z.B. Kinderbetreuung ermöglicht oder durch entsprechende Informationsangebote ergänzt wird. Niedrigschwellige und gesellige Angebote ermöglichen hier einen informellen Austausch. Es hat sich bewährt, miteinander zu spielen, zu gärtnern, zu kochen, etc., um Freundschaften zu schließen.
- Diese Treffpunkte können Orte der Unterstützung oder Organisation von niedrigschwelligen ehrenamtlichen Angeboten sein, auch zweisprachigen Angeboten, die eine Wertschätzung der jeweiligen Kultur bedeuten.
- Gerade auf dem Land ist es wichtig, niedrigschwellige Angebote zu machen, da es grundsätzlich weniger Möglichkeiten gibt als in der Stadt.

Good Practice für Räume der Begegnung

Das Café International in Ingolstadt

Das Café International in Ingolstadt ist eine Kooperation zwischen der Integrationslotsin, dem Sozialamt, dem Theater Ingolstadt, der Cantina International und dem Jugendmigrationsdienst. Es findet in den Räumen des Theaters statt, das auch eine Mini-Job-Kraft zur Koordination stellt. Dieser hauptamtliche Anteil ist sehr wichtig, da die Mitarbeiterin die Seele des Projekts ist. Es geht nicht nur darum, die Räume zu öffnen, sondern auch mit Herz Menschen zusammenzubringen. Es kommen einerseits Besucherinnen und Besucher, auch aus Rumänien und Bulgarien, andererseits auch Ehrenamtliche, Sprachmittelnde, etc. zu einem Austausch. Das Projekt sollte eigentlich ein Theaterprojekt mit Pantomime sein, aber das hat nicht funktioniert, auch nicht unter der Bezeichnung „Deutschcafé“, weil die Menschen dann nur Deutsch lernen wollten. Das Projekt wird über Mund-zu-Mund-Propaganda bekannt gemacht. Die Menschen kommen und bleiben. Einmal im Monat gibt es ein „Spezial“, z.B. eine Stadtführung, einen Ausflug, Feiern zu Ramadan, Fasching, Advent oder auch eine Musikveranstaltung.

Link zu einem schönen Video mit Fr. Blumenwitz:

<https://www.tvingolstadt.de/mediathek/video/miteinander-im-cafe-international/>

Die Begegnungsstätte „DIZ“ in Diedorf

In der Gemeinde Diedorf (11.000 Einwohnende) im Landkreis Augsburg ist die Begegnungsstätte „DIZ“ entstanden. Dort gibt es eine hauptamtliche Leitung (20-25 Stunden, die von der Kommune bezahlt werden) und 120 Ehrenamtliche. Der eingetragene Verein, der schon seit ungefähr neun Jahren besteht, wird von Gemeinderat und Bürgermeister unterstützt. Leitung und Vorstand des Vereins arbeiten gut zusammen und betreiben die Weiterentwicklung. So wurde zum Beispiel in Coronazeiten die Begegnungsstätte von örtlichen Unternehmen renoviert und mit Sachspenden ausgestattet. Zudem gab es Stiftungsgelder für den Anbau. Es wurde eine Fahrradwerkstatt aufgebaut, die auch für externe Kundschaft Fahrräder repariert und so gut ist, dass die Menschen von weit herkommen, um ihre Fahrräder reparieren zu lassen. Ein Kleiderstadl ist ein weiterer Anziehungspunkt.

Die Kombination mit der Flüchtlings- und Integrationsberatung funktioniert sehr gut. Es sind auch Geflüchtete in die Organisation eingebunden und das Angebot richtet sich speziell auch an ukrainische Geflüchtete.

Die physischen Räume sind wichtig, da sie verlässliche Treffpunkte darstellen, in denen man Menschen antreffen kann. Das DIZ ist aber z.B. auch immer ein Akteur beim Weihnachtsmarkt und auf anderen Veranstaltungen und trägt seine Anliegen so in die breite Bürgerschaft.

Der Erfolgsfaktor sei, dass der Bürgermeister und einige Gemeinderäte bereit sind, Geldmittel bereitzustellen, der Kostenfaktor sei wichtig. Darüber hinaus sei der Vorstand sehr engagiert und sucht auch eigenständig nach Spendengeldern.

Café Farbenfroh in Weiden

Das integrative Café Farbenfroh wird von zehn Ehrenamtlichen organisiert und bildet den Treffpunkt vieler Kulturen und aller Generationen. Es findet jeden Mittwochnachmittag statt und hat das Ziel, Menschen zu vernetzen. Es kommen Menschen aus arabischen Ländern, aber auch von der US-Base sowie viele Türkinnen und Türken über den Integrationsbeirat und den türkischen Verein. Die Kirchengemeinde St. Michael, das evangelische Bildungswerk und die Diakonie Weiden haben sich die Aufgabe gestellt, die Integration der Geflüchteten durch eine Café-Idee zu fördern, die niedrigschwellig und nicht streng kirchenbezogen ist. Eigentlich brauche man größere Räume, ein selbst verwaltetes Migrationscafé könne eine Lösung sein.

Ein wichtiger Baustein der Integration sind auch die Willkommensrundgänge, die regelmäßig angeboten werden und in 90 Minuten wichtige Informationen vermitteln, Einrichtungen wie das Integrationsbüro, die Bücherei und das Sprachcafé vorstellen, aber auch über die Vertriebenenvergangenheit und die Judenverfolgung aufklären.

Begegnungscafés in 8 Gemeinden im Landkreis Schweinfurth

Im Landkreis hat sich die Diakonie entschieden, kleine Begegnungscafés aufzubauen, weil viele Menschen nicht mobil sind. Initiiert sind diese von der Diakonie, aber sie werden ausschließlich von Ehrenamtlichen organisiert. Es sind jeweils zwischen vier und zwölf Ehrenamtliche, die diese Cafés betreiben. Für die Ehrenamtlichen ist das ein umfangreiches Engagement, da sie für Kuchen und Kaffee sorgen und auch wenn sie von der Integrationslotsin betreut werden, ist es viel Arbeit. Es wäre gut, ein Budget und Mini-Jobs dafür zu haben, da es sonst schwer ist, die Cafés am Laufen zu halten. Angesiedelt sind sie oft in den Räumen der jeweiligen Kirchengemeinden.

Ziel ist, dass die Flüchtlings- und Integrationsberatung der Diakonie in den Cafés aufsuchend stattfindet und die Migrantinnen und Migranten dorthin gehen, wenn sie Fragen haben. Auch die Sprachförderung ist dort angesiedelt sowie Angebote für Ehrenamtliche (z.B. Smartphone-Kurse für ältere Menschen). Die einzelnen Cafés sind gut vernetzt mit anderen Angeboten aus Stadt und Landkreis, manchmal finden sie auch in einem Mehrgenerationenhaus statt.

Fahrradwerkstatt im Keller einer Gemeinschaftsunterkunft

Organisiert von der Freiwilligenagentur in Landshut wird im Keller einer Gemeinschaftsunterkunft seit 2016 eine Fahrradwerkstatt betrieben. Dort wurden seitdem schon über 1000 Räder – ausschließlich von Ehrenamtlichen – repariert, allein im Jahr 2023 waren es 199 Räder. Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten reparieren zusammen mit Ehrenamtlichen, wodurch Begegnung und Miteinander entstehen.

Gleichzeitig werden unter den Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten Ehrenamtliche gewonnen. Die Fahrräder kommen Menschen aus allen Ländern (oft aus Syrien und der Ukraine, weniger aus EU-Ländern) zugute, wenn sie durch einen Sozialpass die Bedürftigkeit nachweisen können.

Treffen im historischen Gasthof

Das zunächst geplante internationale Café im Berchtesgadener Land hat nicht funktioniert. Stattdessen trifft man sich nun im historischen Gasthof Bürgerbräu in Bad Reichenhall und führt gemeinsam mit der AWO Migrationsberatung, regelmäßig am ersten Donnerstag im Monat, einen interkulturellen Stammtisch durch. Hier treffen sich Ehrenamtliche, Hauptamtliche und Migrantinnen und Migranten aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Gerade im Sommer funktioniert das im Biergarten auch gut mit Kindern und Frauen. Der Wirt ist einverstanden, auch wenn die Gäste nicht viel konsumieren. Im Gasthaus sind auch viele Migrantinnen und Migranten angestellt.

III. Vertiefungsteil

Wie einleitend dargestellt wurden einige Sachverhalte und Querverweise aus dem Ergebnisteil mit den Handlungsempfehlungen und Good-Practice-Beispielen ausgegliedert. Wer sich vertiefend mit den einzelnen Themen auseinandersetzen möchte, kann hier das ein oder andere nachlesen.

1. Erklärungen zur Studie

1.1 Untersuchungsdesign der Studie

Die große Anzahl von Geflüchteten, die auch nach dem Start des Integrationslotsinnen und -lotsen-Programms nach Bayern kamen, hat einen erheblichen Teil der zeitlichen Ressourcen der Integrationslotsinnen und -lotsen in Anspruch genommen, zumal die Versorgung der Geflüchteten auch in den Kommunen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stand. Zudem zeigen sich in den Kommunen Schwierigkeiten in der Integration von EU-Migrantinnen und -Migranten; Probleme treten u.a. bei der Wohnungs- und Arbeitssuche auf, aber auch in der schulischen Bildung.

Die wissenschaftliche Literatur deckt dieses Thema auf kommunaler Ebene kaum ab. Es gibt einige (eher juristisch und wirtschaftlich orientierte) Diskurse zur EU-Binnenmigration Anfang

der 2000er Jahre, aber seit 2015 konzentrieren sich die politikwissenschaftlichen und sozialräumlichen Aussagen in erster Linie auf die nach dieser Zeit in Deutschland eingetroffenen Geflüchteten. Zahlen zu Migrationsbewegungen liegen aggregiert vor und es gibt wenig belastbare Daten zu sozialen Hintergründen, Herkunftsländern und spezifischen Integrationsproblematiken, die für kommunale Handlungsansätze hilfreich wären.

Vor diesem Hintergrund kann sich eine Untersuchung des Themas kaum auf bereits vorliegende Studien und Statistiken oder systematisch erfasste Erfahrungsberichte, die die kommunale Ebene in den Blick nehmen, stützen. Für das Programm der bayerischen Integrationslotsinnen und -lotsen bedeutet das, dass eine empirische Untersuchung vor Ort vorgenommen werden muss, um Handlungsempfehlungen und Good Practice zu erarbeiten.

1.2 Der Untersuchungsgegenstand

Die Fragen des Staatsministeriums stellen sich vor dem Hintergrund des Förderprojekts Integrationslotsinnen und -lotsen und richten sich damit auf deren Arbeitsinhalte und Arbeitsumfeld. Um diese auszuloten erfolgte eine Dreiteilung der Untersuchung, die (1) die bestehende Situation vor Ort erforscht, (2) Handlungsfelder definiert und (3) auf dieser Grundlage Handlungsempfehlungen formuliert und Good Practice berichtet.

Im Einzelnen richtete sich das Erkenntnisinteresse des Staatsministeriums zunächst auf eine **Bestandsaufnahme**, die die Lage vor Ort in den Blick nimmt und bestehende Problematiken und Maßnahmen in Bezug auf EU-Binnenmigrantinnen und -migranten und die Situation der Ukrainerinnen und Ukrainer umreißt. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Bedeutung dieser Zielgruppen für die Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen, aber auch auf ihrer bisherigen Integrationsarbeit, ihren Netzwerken und der Unterstützung durch die Zivilgesellschaft.

Auf dieser Grundlage sollten **Handlungsfelder** erkannt und beschrieben werden. Dabei sollte es um spezifische Probleme von EU-Binnenmigrantinnen und -migranten und Ukrainerinnen und Ukrainer gehen, aber auch um eine Unterscheidung nach Herkunftsländern. Aber auch eine Betrachtung von Lebenslagen und Lebensphasen waren hier von Interesse.

In einem dritten Schritt sollten diese Überlegungen in **Handlungsempfehlungen** münden. Dabei ging es um die Kooperation der Freiwilligen, aber auch um Netzwerke, die es ggf. zu erweitern bzw. anzupassen gilt. Im Sinne einer Good-Practice-Erfassung stehen auch bestehende lokale Strukturen im Untersuchungsinteresse, die neue Akteurskonstellationen und Bedarfe spiegeln und praktische Beispiele aufnehmen.

1.3 Empirische Untersuchung

Vor diesem Hintergrund wurden vier Gebietskörperschaften ausgewählt, die von ihrer Größe und Charakteristik sehr unterschiedlich sind und als Prototypen fungierten. Es wurden zwei Landkreise sowie eine kleinere und eine größere Stadt ausgewählt: Ein Landkreis ist sehr ländlich geprägt und dreimal so groß wie der zweite Landkreis, der in der Nähe einer größeren Stadt angesiedelt ist. Die kleinere kreisfreie Stadt ist ländlich gelegen und der Tourismus spielt

dort eine Rolle, während es sich bei der zweiten Stadt um eine kreisfreie Großstadt mit entsprechender Industrieansiedlung handelt. So wurden Gebietskörperschaften ausgesucht, die einen unterschiedlichen geografischen, soziokulturellen und wirtschaftlichen Hintergrund haben und sich auch im Aufbau ihrer Verwaltungsstrukturen unterscheiden. Ein verbindender Faktor ist, dass alle vier Gebietskörperschaften hohen Zuzug durch Migration aufweisen und schon viele Maßnahmen und Projekte im Bereich Migration/Integration auf den Weg gebracht bzw. entsprechende Strukturen aufgebaut haben.

Für die Untersuchung waren vier Zugänge entscheidend, um die Perspektiven unterschiedlicher Akteursgruppen zu eruieren:

(1) Datenbasierte Zugänge, d.h. die Zahlen und Daten, die kommunalen Verwaltungseinheiten und Arbeitsagenturen, die mit Migration und Integration befasst sind, zur Verfügung stehen.

(2) Institutionenbasierte Zugänge, d.h. Zugänge zu Organisationen, die Unterstützungsstrukturen für Menschen mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund zur Verfügung stellen. Dazu gehören Personalabteilungen von Unternehmen; Wohlfahrtsverbände als Arbeitgeber und Anbieter von Integrationsleistungen; Mitarbeitende von Schulen/Kitas, die über die Kinder Zugänge haben; Wohnbaugesellschaften als Anbieterinnen von günstigem Wohnraum; medizinische und psychologische Fachkräfte.

(3) Problembasierte Zugänge, d.h. Menschen, die sich um schwierige Lebenslagen von Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten kümmern, wie zum Beispiel die (kommunale) Sozialarbeit, Flüchtlings- und Integrationsberatung, Jobbegleiterinnen und -begleiter, Mitarbeitende der Sozialämter, Mitarbeitende der Sicherheitsbehörden, etc.

(4) Maßnahmenbasierte Zugänge, d.h. hier kommen Akteurinnen und Akteure zu Wort, die in organisierter Form, z.B. durch Vereine oder Initiativen, ehrenamtliche Unterstützung rund um das Thema Migration und Flucht anbieten. Das sind z.B. Integrationslotsinnen und -lotsen, Ehrenamtliche, Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren des BAMF, Sprachkursträger, Vereine, Migrantenorganisationen, etc.

Mit den entsprechenden Personengruppen wurden Fokusgruppen durchgeführt. Die Anbahnung der Gespräche erfolgte über die Integrationslotsinnen und -lotsen in den jeweiligen Gebietskörperschaften. Erschwert wurde die Organisation und Terminierung der Fokusgruppen durch die hohe Arbeitsbelastung der betroffenen Personen, die zum einen durch Krankenstand von Mitarbeitenden und zum anderen durch die Ankunft einer großen Anzahl von Geflüchteten aus der Ukraine verursacht waren. Daher wurden Gruppen zusammengefasst und Teilnehmende mit unterschiedlichen Perspektiven in einer Fokusgruppe befragt. Die Untersuchung war zudem aus dem Grund schwer zu organisieren, da EU-Binnenmigrantinnen und -migranten und Geflüchtete aus der Ukraine zum Teil von unterschiedlichen Personen in den jeweiligen Ämtern betreut wurden, sodass die beiden Bereiche nicht immer gleichermaßen durch Personen vertreten sein konnten. Dadurch war das Themenspektrum einerseits breiter und allgemeiner, andererseits waren die Fokusgruppen aber auch dadurch gewinnbringend, dass die Teilnehmenden unterschiedliche Perspektiven hatten und noch Neues aus den Diskussionen mitnehmen konnten. Insgesamt fanden acht Fokusgruppen (sieben in Präsenz, eine über Videokonferenz) statt, die äußerst informativ und durch eine große Offenheit der Teilnehmenden geprägt waren. Die Termine

konnten im März und April 2023 durchgeführt werden. Die im Untersuchungsdesign angelegten Personengruppen wurden erreicht, zum Teil wurden noch zusätzliche Einzelgespräche per Telefon oder Videokonferenz mit Personen geführt, die aus zeitlichen Gründen nicht an der jeweiligen Fokusgruppe teilnehmen konnten. Zusätzlich wurden zwei Altbürgermeister persönlich interviewt, einer von ihnen war lange Bürgermeister einer Kommune in einem der ausgewählten Landkreise. Die Anzahl der Teilnehmenden an den Fokusgruppen reichte von fünf bis zwölf Personen, die Gespräche dauerten zwischen 1,5 und 2,5 Stunden. Stattgefunden haben die Gespräche in den Räumlichkeiten von Verwaltungseinheiten, Jobcentern und Wohlfahrtsverbänden der ausgewählten Gebietskörperschaften. Es ist dem Interesse und dem Engagement der Teilnehmenden und der Integrationslotsinnen und -lotsen der jeweiligen Gebietskörperschaften zu verdanken, dass die Gespräche trotz der hohen Arbeitsbelastung angesichts des hohen Zustroms von Geflüchteten stattfinden konnten.

Zusätzlich wurde noch eine Videokonferenz durchgeführt, zu der alle Integrationslotsinnen und -lotsen eingeladen waren, die ein Good-Practice-Beispiel zu den fünf Hauptthemen, die sich aus der Untersuchung herauskristallisiert haben, beitragen wollten. Bei den fünf Hauptthemen handelt es sich um Digitalisierung, Räume der Begegnung, Sprachförderung, Zugänge zu den Communities, Vernetzung in der Kommune. Die Videokonferenz fand am 14. September 2023 statt. In vielen Fällen lässt sich die Good Practice nicht immer spezifisch nach Angeboten für Geflüchtete aus der Ukraine oder nach EU-Binnenmigrantinnen und -migranten unterscheiden, weil sie Menschen aus allen Herkunftsländern integrieren will. Die Beispiele verweisen zudem auf Projekte, die sich für bestimmte Zielgruppen (z.B. Kinder, Frauen, ältere Menschen) bewährt haben und als Ideengeber dienen können.

2. Definition von Integration

Da man sich in Kommunen selten auf ein gemeinsames Verständnis von Integration einigt, soll hier ein Definitionsangebot gemacht werden. Diese Kategorisierung kann hilfreich sein, um den jeweiligen Stand der Integration in einer Gebietskörperschaft anzuzeigen und als Argumentationshilfe und Begründung für bestimmte Angebote dienen.

Häufig verwendet wird der Ansatz von Hartmut Esser, der **strukturelle, kulturelle, soziale und identifikatorische Integration** unterscheidet. Unter **struktureller Integration** versteht man Teilhabe an Arbeits- und Wohnungsmarkt, Bildungssystem und wohlfahrtsstaatlichen Leistungen, während sich die kulturelle Integration auf sprachliche Fähigkeiten und Vertrautsein mit der Kultur der Aufnahmegesellschaft bezieht. Die **soziale Integration** beinhaltet Kontakte zur Mehrheitsbevölkerung und die vierte und letzte Dimension schließlich die **identifikatorische Integration**, die sich in einem Zugehörigkeitsgefühl zur Aufnahmegesellschaft und der Vereinbarkeit von zwei oder mehreren kulturellen Zugehörigkeiten ausdrückt.

Auch das Integrationsmonitoring der Länder beruft sich auf diese Definition.

3. Hintergrund zu den Integrationsberichten

Einige Kommunen in Bayern haben in den vergangenen Jahren Integrationsberichte und/oder so genannte Faktenchecks erstellt. Diese Entwicklung begann in der Zeit, als auf Bundesebene der Nationale Integrationsplan 2007 erstellt wurde, in den auch die kommunalen Spitzenverbände involviert waren. In diesem Zusammenhang entstand auch ein Leitfaden für die Entwicklung von Kommunalen Integrationskonzepten (vgl. Schröder 2010), der gut illustriert, wie unterschiedlich und zum Teil auch wie vage die Integrationsstrategien der Städte formuliert wurden (S. 5). Diese Suchbewegung wurde ergänzt durch eine Publikation, ebenfalls der VIA Bayern e.V., zum Integrationsmonitoring von Uschi Sorg, die schon vor über zehn Jahren auf die Schwierigkeit der Messbarkeit von Integration und die Gefahr von Fehlinterpretationen hingewiesen hat. Zudem führt sie aus, dass manche Handlungsfelder, in denen Maßnahmen ergriffen werden müssen, nicht von den Kommunen bestimmt werden, sondern entsprechende Strategien auf Bundes- oder Länderebene formuliert werden (vgl. Sorg, S. 13).

Als gutes Beispiel für verfügbare Daten soll der Jahresbericht 2021 der Stadt Kempten genannt werden, der unter <https://www.kempten.de/veroeffentlichungen-5050.html> verfügbar ist, aber auch der Integrationsbericht im Landkreis Weilheim-Schongau mit Faktencheck: <https://www.weilheim-schongau.de/media/4091/2021-04-15-integrationskonzept-landkreis-weilheim-schongau.pdf>.

Zu den Menschen, die in ihre Herkunftsländer zurückkehren, lassen sich folgende Daten erheben: Nationalität, Jahr des Wegzugs (z.B. die letzten fünf Jahre), Alter (z.B. 0-20, 21-35, 36-45, 46-65, 66+), Familienstand (z.B. ledig, verheiratet, verwitwet, geschieden), Nachkommen. Aus diesen Daten lassen sich wichtige Schlüsse zur Lebenssituation der Menschen ziehen.

4. Weitere Ausführungen zu Arbeitssituationen

Bei den prekären Arbeitsverhältnissen handele es sich um Menschen mit geringen oder keinen Sprachkenntnissen. Nach den Berichten von Teilnehmenden aus den Fokusgruppen, würden viele bulgarische und serbische Unternehmen Landsleute in Intervallen nachholen, 80 % würden im Trockenbau arbeiten. Auch junge Spanier und Italiener würden geholt werden, die nicht gemeldet seien und Geld verdienen wollen, da in ihren Ländern die Jugendarbeitslosigkeit sehr hoch ist. Wichtig sei, dass die Arbeitsagentur der Einhaltung von Tarifverträgen oder Einzahlung von Kranken- und Sozialversicherungsbeiträgen nachgeht. Es handele sich dabei in erster Linie um rumänische, estnische und polnische Staatsbürgerinnen und -bürger. Diese Leiharbeitenden arbeiteten in erster Linie in der Pflege und im Trockenbau und gehen in Intervallen wieder in ihre Länder zurück. Oft haben die Männer zwei Jobs, die Frauen bleiben zuhause bei den Kindern und lernen zumeist kein Deutsch. Es bestünde kaum Kontakt zu Menschen außerhalb des Arbeitsumfelds.

Neben diesen kritischen Arbeitsverhältnissen gebe es aber auch weitere unklare Arbeitsverhältnisse von EU-Binnenmigrantinnen und -migranten, über die man wenig weiß.

Man wisse nicht, ob die Menschen, die bei ihren Arbeitgebern angemeldet sind, Integrationsbedarf haben, die Ämter hätten hier keinen Zugriff. In der Fokusgruppe stellte man sich die Frage, ob es ein gutes Zeichen ist, wenn die Menschen nicht in die Ämter kommen. Kann man daraus schließen, dass es ihnen gut geht? Die Tatsache, dass die Menschen erst kommunale Dienste in Anspruch nehmen, wenn ihnen sonst niemand mehr helfen kann, lässt dies nicht durchgängig vermuten.

Da häufig in einem Betrieb nur eine Nationalität arbeitet, würden die Menschen auch kein Deutsch sprechen.

Mit Blick auf die Ukrainerinnen und Ukrainer hänge die Arbeitssuche von den Deutschkenntnissen ab, in manchen Fällen auch von Englischkenntnissen. Es gebe Stellen in der Hotellerie und der Gastronomie, dort versuche man, Menschen schnell und sofort zu finden. Die Beschäftigungslage sei kein Problem.

Viele der Ukrainerinnen und Ukrainer hätten in der Ukraine eine gute Schulbildung und Ausbildung erhalten. Die Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse ist für sie schwierig, aber es ist auch für die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten schwierig. Die Kammern und Berufsverbände seien Interessengruppen, die die Anerkennung erschweren. Das würde sich aber verändern.

Aus einer Fokusgruppe wurde berichtet: Die Geflüchteten würden oft eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation anstreben und den Job wechseln, wenn sie aus ihrem Bekanntenkreis erfahren, dass man dort mehr verdienen kann. Die Arbeitgeber würden sich oft wünschen, dass die Arbeitsverhältnisse länger dauern. Früher gab es viel Abwehr gegen Zeitarbeit, weil man immer wieder den Job verliert, aber nun habe sich das gebessert, weil viele von der Möglichkeit einer Übernahme durch den Arbeitgeber erfahren hätten.

Weiter wurde berichtet: Die Arbeitgeber würden gerne Ukrainerinnen und Ukrainer einstellen, stellen aber hohe Ausbildungsanforderungen und beschäftigen die Zugewanderten dann in Berufen unter ihrem Ausbildungsniveau. So gebe es Busfahrer mit einem abgeschlossenen Jura-Studium. Lehrkräfte und Psychologinnen arbeiteten als Kinderpflegerinnen. Ukrainische Lehrkräfte sind nur für die Brückenklasse zugelassen, obwohl in Deutschland auch Fachfremde als Fachlehrkräfte arbeiten.

Grundsätzlich reagierten die Unternehmen unterschiedlich: Es gibt Unternehmer mit einem großen Engagement und der Bereitschaft, Geflüchtete oder Zuwandernde einzustellen, aber oft ist das Stammpersonal nicht einverstanden, gerade bei kleineren Betrieben. Das würde sich jetzt aber aufgrund des Fachkräftemangels verändern, auch mit Blick auf die gewünschten Qualifikationen. Viele Arbeitsplätze werden für Produktionshelfer (gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels) in der Industrie, im Großunternehmen angeboten.

Es gebe aber auch Arbeitgeber, die versuchen, die Not der Menschen auszunutzen und vom Mindestlohn Geld abzuziehen, z.B. die Anfahrtskosten. Das sind oft Logistikunternehmen. Es wird zudem von Arbeitgebern berichtet, die die Einstellung von Geflüchteten oder Zuwandernden sehr rational sehen, „sie müssen einfach funktionieren“. Aber es finden sich auch Arbeitgeber mit migrantischen Wurzeln, die sich nicht an arbeitsrechtliche Vorschriften halten, z.B. in der Gastronomie, aber das sei auch unterschiedlich. Auf Baustellen gebe es weniger Vorfälle, weil regelmäßig kontrolliert wird. Eine positiv herausstechende Branche sei die Metallbranche in Bayern. Dort würden Hilfskräfte gebraucht, die auch gut bezahlt werden.

Allerdings hat die Industrieproduktion eine schwankende Auftragslage und entlässt die Menschen auch schnell wieder.

In den großen Unternehmen wird oft umfassend Integrationsunterstützung angeboten: Sprachkurse und auch Einführung in die deutsche Kultur, aber auch Hilfe bei der Wohnungssuche, beim Umzug, Steuerberatung, etc. Soweit es geht, versuche man auch Menschen die Möglichkeit zu geben, mit wenig Deutschkenntnissen eine Arbeitsstelle anzutreten. In den Großunternehmen gebe es auch Flüchtlingsprogramme und Schnupperpraktika, die von beiden Seiten mit großer Zufriedenheit abgeleistet werden.

Aber auch kleine Unternehmen würden vereinzelt Sprachkurse für Facharbeiter anbieten. So gebe es einen Unternehmer mit Migrationshintergrund, der – aus eigener Erfahrung – verpflichtend Deutschkurse anbietet. Man müsse sehen, dass es Berufe gibt, wo die Sprache begleitend erforderlich ist (IT, Architektur) und Berufe, wo sie prägend ist (Sozialpädagogik, etc.).

Die Arbeitgeber sähen allerdings oft nicht die Schwierigkeiten der Mitarbeitenden, die erst seit kurzem in Deutschland sind und mit Alltagsproblemen nicht vertraut sind, „zum Beispiel wie man Strom anmeldet“. Manchmal wird den Mitarbeitenden geholfen, aber oft bleiben die Schwierigkeiten unbemerkt. Auch die Problematik, dass Deutschkurse zu bestimmten Zeiten stattfinden, wird nicht ausreichend wahrgenommen. In der Praxis erweist es sich oft als schwierig, Deutschkurse und Arbeit unter einen Hut zu bringen.

Jobbegleitungen haben eine wichtige Aufgabe in der individuellen Begleitung von Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten in Arbeit. Hilfe brauchen die Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten bei der Bewerbung, bei Anmeldeformularen und auch beim Jobcenter, wenn sie eine finanzielle Überbrückung bei Einstellung brauchen. Auch zu den Bestimmungen des Arbeitsvertrags müssen sie beraten werden. Dafür sind die Jobbegleiterinnen und -begleiter mit Helferkreisen, Jobcenter, Unternehmen, etc. vernetzt. Sie prüfen vor der Jobsuche Deutschkenntnisse, Eignung und Zuverlässigkeit der Arbeitssuchenden und begleiten sie auch nach Arbeitsantritt, wenn Probleme oder Fragen auftauchen. Früher war die Tätigkeit der Jobbegleitung auf Menschen aus bestimmten Ländern beschränkt und richtete sich eher an Menschen mit einem abgeschlossenen Asylverfahren. EU-Binnenmigrantinnen und EU-Binnenmigranten würden sich bisher nur vereinzelt an die Jobbegleitung wenden und mit unterschiedlichen Fragestellungen.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung waren die Ukrainerinnen und Ukrainer zum Teil noch im Sprachkurs, der ein Jahr dauert, um das entsprechende Niveau zu erreichen. Sie seien zum Teil schwer zu kontaktieren und wüssten auch nicht, ob sie bleiben. Mit Blick auf die EU-Binnenmigration gebe es weniger Nachfrage, eher Frauen, die z.B. nach der Familienzeit verpasste Bildungschancen nachholen. Auch hier sei das Sprachniveau entscheidend.

Die Geflüchteten wollten keine saisonalen Jobs, weil sie sich keine unbezahlten Intervalle leisten können. Bei den EU-Binnenmigrantinnen und -migranten ist das anders, weil sie die freien Intervalle für den Familienbesuch im Herkunftsland nutzen. EU-Binnenmigrantinnen und -migranten, die einen Job suchten, zuverlässig seien und realistische Gehaltsvorstellungen haben, würden auch Arbeit finden.

Für sie würden Deutschkurse zwar angeboten, von denen man bei erfolgreichem Abschluss die Hälfte des Geldes zurückbekommen würde, aber das wollen die meisten nicht, weil sie

auch ohne Deutschkenntnisse Arbeit fänden. Sie können und wollen sich den Kurs nicht leisten. Sie werden von den Arbeitgebern immer wieder zur Arbeitsagentur geschickt, aber die Frage ist, ob sie nur das nächste – saisonale – Beschäftigungsverhältnis überbrücken.

Für die EU-Binnenmigrantinnen und -migranten wäre der Anreiz, dass alle einen Sprachkurs gemacht haben und das Sprachniveau B1 erreichen müssen, um die Niederlassungserlaubnis oder die Einbürgerung zu bekommen. Die Rumänen machen zum Beispiel den Kurs B1, um an einem Schweißerkurs teilnehmen zu können, weil Schweißer sehr gefragt sind. Mehr wollen sie aber auch nicht.

5. Kontakte der im Ergebnisteil genannten Organisationen

Faire Mobilität

www.faire-mobilitaet.de

Die Problematik prekärer und ausbeuterischer Arbeitssituationen scheint bekannt zu sein: Auf Bundesebene gibt es den Verein „Faire Mobilität“, der vom DGB verantwortet und größtenteils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert wird. Auf der Homepage gibt es Flyer und Informationen sowie Beratungsangebote in u.a. Rumänisch und Polnisch.

Über den Tellerrand

<https://ueberdentellerrand.org/>

„Über den Tellerrand“ ist eine Organisation, die es an mehreren Standorten in Deutschland gibt. Sie bieten gemeinsames Kochen an, beraten aber auch und zeigen beispielhaft eine unkomplizierte Art der Begegnung und wie man diese organisieren kann. Das ist natürlich nur eine unter vielen Möglichkeiten.

Wohnen für Hilfe

www.br.de/nachrichten/bayern/wie-das-projekt-wohnen-fuer-hilfe-funktioniert

„Wohnen für Hilfe“ gibt es in vielen Städten: Es handelt sich um ein generationenübergreifendes Projekt, bei dem normalerweise ältere Menschen jungen Menschen gegen Hilfe eine günstige Wohnmöglichkeit anbieten.

6. Verwendete Literatur und Links

App „Integreat“ auf Ukrainisch: <https://tuerantuer.de/digitalfabrik/projekte/integreat/>

Bund-Länder-Integrationsbarometer 2020

Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020), Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. Im Internet abrufbar.

https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integration/integration/bericht-fk-integrationsfaehigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Integrationsmonitoring der Länder, [/www.integrationsmonitoring-laender.de](http://www.integrationsmonitoring-laender.de)

Schröder, H., Kommunale Integrationskonzepte, hrsg. Von VIA Bayern e.V. – Verband für interkulturelle Arbeit, o.D.

Sechster Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder, https://www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/integrationsbericht-laender-2021-bf-neu-1661247471_1661247497.pdf