



Handlungsempfehlungen des Bayerischen Integrationsrates

„Willkommen und anerkannt leben im Freistaat“

7. Juni 2013

1. Ausgangslage und Definition

Willkommenskultur¹ ist ein Begriff, der häufig benutzt wird, jedoch bisher nicht klar definiert wurde. Was ist Willkommenskultur konkret und an wen richtet sie sich - an die Menschen, die gerade erst in Bayern und Deutschland angekommen sind oder an alle Menschen mit Migrationshintergrund? Semantisch gesehen, ist der Begriff Willkommenskultur sicherlich nur für Neu-Zuwanderer sinnvoll. Aus praktischer Sicht hat es jedoch durchaus Sinn, die Willkommenskultur von der Dauer des Aufenthalts zu entkoppeln. Das Gefühl willkommen zu sein, beispielsweise in Behörden, ist wünschenswert für alle Menschen, unabhängig von ihrer Kultur, Sprache oder Aufenthaltsdauer. Die Voraussetzung jeder Willkommenskultur ist die Weiterentwicklung vorhandener Strukturen hin zu einer Willkommensstruktur². Die interkulturelle Öff-

¹ Zur Betrachtung und integrationspolitischen Einordnung der Begriffe Willkommens- und Anerkennungskultur kann ein modellhafter Zuwanderungsprozess herangezogen werden. Zuwanderung besteht nach diesem Schema im Wesentlichen aus drei Phasen: „Vorintegration“, „Erstorientierung in Deutschland“ und „Etablierung in Deutschland“, in denen Willkommen und Anerkennung signalisiert, umgesetzt und etabliert werden müssen. Die rechtlichen Bedingungen rahmen den Gesamtprozess der Zuwanderung ein.

Der Begriff „Willkommenskultur“ bezieht sich vorrangig auf die unmittelbaren Phasen der Zuwanderung. Die Arbeitsgruppe „Etablierung einer Willkommenskultur“ hat mit diesem Fokus Empfehlungen erarbeitet, um bestehende strukturelle Rahmenbedingungen attraktiver auszugestalten und Neu-Zuwandernden möglichst frühzeitig ein „Willkommen“ zu signalisieren. Parallel, mit dem Fokus auf die langfristige Etablierung in Deutschland, stellt der Begriff der „Anerkennungskultur“ die interkulturelle Öffnung der Aufnahmegesellschaft in den Mittelpunkt. Anerkennungskultur richtet sich in der Betrachtungsweise auf die gesamtgesellschaftliche Anerkennung aller in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund.

Willkommenskultur:

Neu-Zuwandernde anhand attraktiver Rahmenbedingungen „Willkommen“ heißen und anerkennend in die Gesellschaft aufnehmen. Willkommenskultur richtet sich an alle Neu-Zuwandernden

Anerkennungskultur:

Wird verstanden als die Anerkennung aller in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund durch die Aufnahmegesellschaft, wobei die Wertschätzung der Potenziale im Mittelpunkt steht

² Unter Willkommensstruktur wird eine institutionelle Weiterentwicklung der Willkommenskultur verstanden. Um eine Willkommenskultur aufbauen zu können, braucht es strukturelle Veränderungen in allen Einrichtungen, die mit Menschen mit Migrationshintergrund oder Neu-Zuwanderern in Kontakt kommen, beispielsweise in Form von Welcome Centern oder interkultureller Schulungen des Personals.



nung ist dabei ein Baustein von mehreren. Das langfristige Ziel muss sein, die Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Sektors für alle Personen mit Migrationshintergrund vollständig nutzbar und zugänglich zu machen. Gerade Menschen mit Migrationshintergrund nutzen bestehende Angebote bisher nur unzureichend. Die Gründe dafür sind einerseits fehlendes Wissen um diese Angebote und andererseits blockierten Zugangswegen. Auch Behörden und Institutionen finden oftmals keinen Zugang zur Zielgruppe, genauso wenig wie viele Menschen mit und ohne Migrationshintergrund einen adäquaten Zugang zu den Einrichtungen finden und deren Funktionsweise verstehen. Um dem entgegenzuwirken, bedarf es eines weiteren Abbaus der Zugangsbarrieren und einer verbesserten Kommunikation. Die Handlungsempfehlungen versuchen somit Strategien und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um dieser Situation zu begegnen.

2. Kommunikation

Die Sprache spielt beim Aufbau einer Willkommenskultur eine entscheidende Rolle. Ohne eine funktionierende verbale und nonverbale Kommunikation miteinander ist weder Willkommenskultur noch Integration möglich. Hier müssen vor allem zwei Wirkungsbereiche betrachtet werden.

Erstens ist die Kommunikation seitens der Behörden für Menschen mit Migrationshintergrund infolge kultureller Unterschiede und sprachlicher Barrieren oftmals nur schwer verständlich. Dies führt dazu, dass Informationen seitens der Behörden die Adressatinnen und Adressaten nicht erreichen bzw. von diesen nicht verstanden werden. So sind beispielsweise behördliche Schreiben, die sich der gebräuchlichen Verwaltungssprache bedienen, für die Zielgruppe allein aufgrund lückenhafter Sprachkenntnisse oftmals unverständlich. Eine Übersetzung in die Herkunftssprache hilft in der Regel nur wenig, da die dort gebrauchte Sprache, basierend auf Paragraphen und Verordnungen, selbst mithilfe einer Übersetzung nur teilweise verstanden würde. Hinzu kommen Missverständnisse infolge der Übersetzung. Somit sollte beim behördlichen Schriftverkehr auf eine einfache und verständliche Sprache geachtet werden. Zudem können die vorhandenen Ressourcen von Mitarbeitenden, Sprach-



mittlerinnen und Sprachmittlern und begleitenden Übersetzerinnen und Übersetzern genutzt werden. Es bliebe zu prüfen, inwieweit hier auf Basis der sogenannten einfachen bzw. barrierefreien Sprache gearbeitet werden könnte.

Zweitens hat die öffentliche Debatte um Integration einen großen Einfluss sowohl auf die Menschen mit Migrationshintergrund, wie auch auf die Aufnahmegesellschaft. Definieren sich Bayern und Deutschland als Einwanderungsland? Wie werden Zuwandernde und Menschen mit Migrationshintergrund von der Aufnahmegesellschaft gesehen? Diese Fragen haben einen großen Einfluss auf den öffentlichen Diskurs und wurden für Deutschland noch nicht abschließend beantwortet. Somit bedeutet Willkommenskultur auch gleichzeitig, Zuwanderung als Bereicherung zu begreifen und allen Menschen eine Chance zu geben³.

3. Willkommensstruktur

Für eine Willkommenskultur müssen auch die dafür notwendigen Strukturen vorhanden sein. Es gibt bereits viele Maßnahmen und Projekte in diese Richtung, die weiterentwickelt werden sollten. Das führt einerseits dazu, dass die Personen, die solcher Angebote bedürfen, adressatenorientiert informiert werden, wohin sie sich wenden können und welche Unterstützungsmaßnahmen existieren. Andererseits erhöht eine stärkere Abstimmung und Koordinierung der bestehenden Angebote die Effizienz der Verwaltungsakte.

a) Wegweiser-Funktion erster Anlaufstellen

Aus den oben genannten Gründen ist es vordringlich, dass die verschiedenen behördlichen Strukturen stärker aufeinander abgestimmt werden. So existieren sowohl bei den lokalen Arbeitsagenturen, wie auch bei vielen Kommunen Migrationsbeauftragte. Hinzu kommen lokale Beratungsangebote wie bei-

³ Vgl. http://www.allianz-pro-fachkraefte.de/projekte/servicepaket-willkommen-in-der-metropolregion-nuernberg/detail/article/presentation-servicepaket-willkommen-in-der-metropolregion-nuernberg.html?tx_ttnews%5BbackPid%5D=371&cHash=dab479610ec06164155570c32be36b98



spielsweise die von den Wohlfahrtsverbänden getragenen Migrationsberatungsstellen, Anerkennungsberatungsstellen etc. Ein kontinuierlicher gegenseitiger Austausch sollte selbstverständlich werden.

In der Regel sind Ausländerbehörden eine stark frequentierte Anlaufstelle. Deshalb würde es sich anbieten, hier eine Stelle mit Wegweiser-Funktion einzurichten, die den Menschen mit Migrationshintergrund gebündelt und auf die jeweiligen individuellen Bedürfnisse zugeschnitten Informationen zu den lokalen Integrationsangeboten geben kann. Eine solche Stelle sollte sich nicht nur an Neuzuwanderer, sondern auch an Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits seit längerem in Bayern und Deutschland leben, richten. Grundvoraussetzung einer solchen Anlaufstelle⁴ ist einerseits die Lokalisierung an einem zentralen Ort, der von einem Großteil der Zielgruppe frequentiert wird, und andererseits das Vorhandensein aller Informationen über bestehende Angebote sowie die Kooperation und der kontinuierliche Austausch mit deren Trägern. Die Intention ist, nicht ein zusätzliches Angebot parallel zu bereits bestehenden Stellen zu schaffen, sondern vielmehr bestehende Angebote stärker miteinander zu vernetzen und diese bedarfsgerecht den Betroffenen zu kommunizieren. Gerade in Anbetracht der bereits bestehenden Vielfalt der Integrationsangebote könnte dies einen Beitrag dazu leisten, diese effizienter und umfänglicher als bisher zu nutzen. Die Hilfe zur Selbsthilfe sollte dabei das Leitmotiv sein⁵. Außerdem ist darauf zu achten, die Informationen mehrsprachig anzubieten, damit die Betroffenen, die noch nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, die Möglichkeit haben sich von Beginn an umfassend über die bestehenden Integrationsmöglichkeiten zu informieren. So könnte z.B. die Zeit des Spracherwerbs bereits genutzt werden, sich über wei-

⁴ Als Beispiel kann hier das Welcome Center Hamburg genannt werden, das Zuwanderer mit grundlegenden Informationen versorgt. Siehe auch <http://welcome.hamburg.de/>

⁵ Vgl. „Mein Weg nach Deutschland“ Plattform des Goethe-Instituts zum Übergang zwischen Vorintegration im Herkunftsland und Integrationsmaßnahmen in Deutschland <http://www.goethe.de/MWND>



tere relevante Aspekte (wie z.B. die Anerkennung der ausländischen Qualifikation) zu informieren und diese in die Wege zu leiten⁶.

b) *Vorintegration*

Um potentielle Fachkräfte zur Einreise nach Deutschland zu motivieren, benötigen diese Information und Unterstützung vor und während der Entscheidungsphase⁷. Dabei zeigt sich, dass Angebote der individuellen Beratung, wie sie klassische Einwanderungsländer (z.B. Kanada, Australien. Etc.) anbieten, die Entscheidungsfindung zugunsten eines Landes stark beeinflussen können. Potentielle Zuwandernde bedürfen Sicherheit in der eigenen Lebensplanung - für sich und ihr Umfeld. Dabei geht es in erster Linie um eine Lebensplanung, die die Bereiche Beruf, Bildung, Familie, Freundeskreis, Freizeit und Lebensperspektive umfasst. Ein solches Angebot wird derzeit im Netzwerk MigraNet anhand praktischer Erfahrungen im Projekt „Zuwanderungsberatung“ entwickelt. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit mit Regelangeboten (Ausländerbehörden, Visastellen, ZAV, Anerkennungsberatung u.a.) entscheidend. Als zentrale Informationsplattform zu den verschiedenen Möglichkeiten und den Lebens-, Arbeits-, und Wirtschaftsstandort Bayern im Allgemeinen dient das Internetportal „Work in Bavaria“. So soll die Initiative „Study and Stay in Bavaria“, als ein Teil von Work in Bavaria“, beispielsweise mehr ausländische Hochschulabsolventinnen und -absolventen dazu bewegen, nach ihrem Abschluss im Freistaat zu bleiben und ihre Fähigkeiten den ansässigen Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

⁶ Vgl. <http://www.bamf.de/SharedDocs/Projekte/DE/Infothek/EUFonds/eif-diakonie-ev-baden-vorbereitet-ankommen.html>

⁷ Ein willkommensorientiertes Zuwanderungsmanagement muss bereits in der ersten Phase der Integrationsprozesses, der sogenannten Vorintegration, im Herkunftsland des potentiellen Zuwanderers ansetzen. In dieser Phase gilt es zunächst durch Eröffnung einer konkreten Zuwanderungsperspektive die Attraktivität Deutschland als Zuwanderungsland zu steigern.



c) *Interkulturelle Öffnung*

Die interkulturelle Öffnung⁸ ist ein wichtiger Schritt hin zum Aufbau einer Willkommenskultur und einer Anerkennungsstruktur. Ein wichtiger Baustein interkultureller Öffnung ist die Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund und die interkulturelle Personalentwicklung z.B. durch Fortbildungen, als Bestandteil von Stellenprofilen und Kompetenzfeststellungsverfahren, als Bestandteil von Mitarbeitergesprächen etc.⁹.

Einrichtungen, die bereits Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund beschäftigen, verfügen über ein bedeutendes Potential im Umgang mit Zuwandernden. Diese Personen zeigen, dass Karrierechancen in erster Linie von der eigenen Leistung in Schule und Beruf abhängen, nicht vom Herkunftsland. Um eine nachhaltige interkulturelle Öffnung und Orientierung zu erreichen, muss auch die Leitungsebene mit einbezogen werden¹⁰. Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund können für Kinder und Jugendliche Vorbilder sein und deren Bildungsprozess positiv beeinflussen. So wäre es auch denkbar, verstärkt Partnerprojekte mit Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund an Schulen zu initiieren, um den Schülerinnen und Schülern mögliche Perspektiven aufzuzeigen und ihnen Vorbilder an die Hand zu geben, die sie bei diesem Prozess unterstützen.

Interkulturelle Öffnung bedarf gleichzeitig der Stärkung interkultureller Kompetenz, da eigener Migrationshintergrund nicht gleichbedeutend mit interkultureller Kompetenz ist. Dies ist insbesondere für den Zugang zur Zielgruppe von Bedeutung. Gerade in Anbetracht des Erfordernisses, solche Angebote nie-

⁸ Die Mitarbeiter/-innen der bayerischen Staatsregierung werden bereits seit Jahren kontinuierlich geschult. Dazu wurde z.B. im Jahr 2008 im Rahmen der ressortübergreifenden Fortbildungsoffensive (Qualifizierungsoffensive II) das Seminar "Interkulturelles Kompetenztraining" konzipiert. Aktuell bietet die Bayerische Verwaltungsschule ein Seminar „Interkulturelle Kommunikation“ an, Zielgruppe sind alle Beschäftigten – mit und ohne Migrationshintergrund –, die dienstlich mit Menschen anderer Kulturen Kontakt haben.

⁹ Vgl. http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/422_integrationsbericht.pdf

¹⁰ Vgl. Handlungsempfehlungen des Bayerischen Integrationsrates zum „Bürgerschaftlichen Engagement“



derschwellig zu gestalten, kommt den interkulturellen Schulungen ein großes Gewicht zu.

Die interkulturelle Öffnung und Orientierung stellt eine grundsätzliche Strukturanpassung für die jeweilige Institution dar. Über das Thema Personalgewinnung und Personalentwicklung hinaus sind daher auch Qualitäts- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen erforderlich.¹¹ Das Verwaltungshandeln, alle Dienstleistungen und Angebote, wie auch Planungsvorgänge in den Behörden sind auf die Frage hin zu prüfen, ob sie allen Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen zugänglich sind, ihren Bedürfnissen gerecht werden und deren Beteiligung (z.B. an Planungs- und Entscheidungsprozessen) adäquat ermöglichen.

d) *Einbürgerungsfeiern*

Einbürgerungsfeiern sind ein wichtiges Symbol der Willkommenskultur einer Kommune. Diejenigen Menschen, die sich einbürgern lassen, setzen damit ein Zeichen, dass sie sich für ein Leben in der Mitte unserer Gesellschaft entschieden haben. Mit der Durchführung einer Einbürgerungsfeier¹² antwortet eine Kommune entsprechend auf dieses Zeichen der Neubürgerinnen und Neubürger und gibt zu verstehen, dass sie diesen Schritt anerkennt und wertschätzt¹³. Für den Aufbau einer umfassenden Willkommenskultur reicht allein die Veranstaltung von Einbürgerungsfeiern jedoch nicht aus. Dafür bedarf es kontinuierlicher Bemühungen und Einbindung der Bürgerinnen und Bürger in das kommunale Leben.

¹¹ Vgl. http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/422_integrationsbericht.pdf

¹² Vgl. Thomas Lehnberger: „Feierliche Einbürgerung in der Praxis“ in der Zeitschrift KOMMUNALPRAXIS Bayern 2009, S. 252-254

¹³ Für die Ausgestaltung von Einbürgerungsfeiern siehe auch http://www.via-bayern.de/NIB/bilder/nib_heft1_einbuengerungsfeier.pdf bzw. <http://www.via-bayern.de/NIB/themen.html>



4. Verbesserung der Kooperation und Bündelung der Angebote

In der Regel existieren in den meisten bayerischen Kommunen, die einen entsprechenden Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung aufweisen, Projekte und Maßnahmen zur Integration dieser Zielgruppe. Infolge des föderalen Gefüges und der sehr heterogenen Trägerschaft liegt nur ein Teil dieser Projekte und Maßnahmen im Verantwortungsbereich der Kommunen selbst. Infolge dessen fällt den Akteurinnen und Akteure vor Ort oftmals der Überblick über die bestehenden Angebote und insbesondere die Koordination und Bündelung der Angebote schwer. Die Reibungsverluste, die daraus resultieren, gehen vor allem zu Lasten der Betroffenen.

Gerade der betroffenen Zielgruppe und insbesondere den Personen, die einem bildungsfernen und sozial schwachen Milieu entstammen, fällt es sehr schwer, diese Angebotsstrukturen und den damit einhergehenden bürokratischen Aufwand zu überblicken. Einer Bündelung, wie bereits in Punkt 3.a angesprochen, muss jedoch eine verbesserte Kooperation der lokalen Akteurinnen und Akteure vorausgehen. Die Art und Weise der Kooperation und des gegenseitigen Austausches ist sehr von den vorhandenen Strukturen abhängig. Je nach Schwerpunkt der kommunalen Integrationsarbeit können Wohlfahrtsverbände, die lokale Arbeitsagentur, die Kommunalverwaltung, der kommunale Integrationsbeirat der Vereine als Kooperationsplattform dienen. So ist es beispielsweise auch sinnvoll, einen solchen Austausch einerseits zu institutionalisieren, um Kontinuität zu gewährleisten und diesen andererseits nicht auf die integrationspolitisch Verantwortlichen zu begrenzen, sondern auch Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, des Gesundheitssystems, etc. – je nach Bedarf – mit einzubeziehen.

Um einer Mehrfachbelastung ehrenamtlicher Engagierter in diesem Bereich vorzubeugen, sollte darauf geachtet werden, dass ein solcher Austausch vorwiegend auf der Leitungsebene stattfindet.



5. Informationsmanagement

Eine der wichtigsten und gleichzeitig schwierigsten Fragen der Integrationsarbeit lautet: „Wie erreiche ich die Menschen, die ich bisher nicht erreichen konnte?“ Diese Frage stellt sich den Vertretern der Institutionen und Behörden immer wieder, da es unter den Menschen mit Migrationshintergrund viele gibt, die nur wenig über die Vielzahl bestehender Angebote wissen.

Oftmals werden Menschen mit Migrationshintergrund als einheitliche Gruppe gesehen, die nach eigenen Maßstäben zu beurteilen und einzuordnen ist. Dies widerspricht deren Heterogenität. Menschen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich wie Einheimische vor allem durch sozio-demographische und sozio-ökonomische Faktoren, wie Bildungsstand, Armutsrisiko, Gesundheitszustand sowie anhand von Milieus¹⁴ etc. Der Migrationshintergrund bzw. die kulturelle Sozialisation spielen dabei meist nur eine untergeordnete Rolle. Hinsichtlich der Kommunikationsstrategie von Institutionen und Behörden muss dieser Umstand somit stärker als bisher berücksichtigt werden¹⁵.

Momentan sind Informationen zu bestehenden Angeboten bei Neuzuwandernden, wie auch bei bereits im Freistaat lebenden Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund nicht so verbreitet, wie es wünschenswert wäre. Dies ist sicherlich auch dem föderalen Gefüge der Integrationspolitik mit unterschiedlichen Zuständigkeiten geschuldet. Die größte Schwierigkeit besteht darin, gesammelte Angebote für die Zielgruppe aktuell zu halten, sie qualitativ zu bewerten und vor allem bei der Ansprache die Diversität der Zielgruppe zu berücksichtigen. Die Zielgruppenansprache

¹⁴ Das Modell der Migrantenmilieus stellt eine gezielte Ergänzung zu sozialstrukturellen Daten dar. Die Entwicklung der Migrantenmilieus beruht auf der ganzheitlichen Betrachtung von Lebenswelten und Migrationsbiographien, die neben Daten zur sozialen Lage insbesondere kulturelle Orientierung und Werte umfasst und zueinander in Bezug setzt, aber auch geschlechterspezifische Perspektiven einbezieht.

¹⁵ Wichtige Anhaltspunkte kann hier auch die ARD/ZDF-Studie „Migranten und Medien 2011“ liefern: <http://www.ard.de/intern/presseservice/-/id=2162042/property=download/nid=8058/1let37x/index.pdf> bzw. die Studie des Sinus-Instituts zu Migrantenmilieus vgl. http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf



muss also vielfältige Formen vom bedarfsorientierten interaktiven Internetauftritt, über persönliche Beratung bis zur sozialpädagogischen Begleitung nutzen, um einen hohen Wirkungsgrad zu erreichen. So liegt die Kernaufgabe nicht nur in der Vernetzung und Bereitstellung von Informationen, sondern auch in deren Bekanntmachung und Werbung für deren Nutzung. In Anbetracht des Medienverhaltens der Zielgruppe reicht ein Internetauftritt für sich allein genommen nicht aus. Veranstaltungen und persönliche Ansprache vor Ort stellen ebenfalls einen unverzichtbaren Baustein bei der Weitergabe von Informationen dar. Zudem sollten die Möglichkeiten der informellen Bildungsangebote in Vereinen, Einrichtungen der Jugendarbeit, der Volkshochschulen etc. nicht außer Acht gelassen werden. Um Doppelstrukturen zu vermeiden, muss beim Aufbau solcher Angebote darauf geachtet werden, diese in das bestehende und im Aufbau befindliche Netzwerk einzubauen.

6. Zugangswege

Die integrationspolitisch Verantwortlichen aller staatlichen Ebenen suchen nach verlässlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, über die die jeweilige Zielgruppe erreicht werden kann. Bei den Menschen mit Migrationshintergrund stellt sich das einerseits aufgrund der Heterogenität vorhandener kultureller, sozio-ökonomischer und sozio-demographischer Strukturen als sehr schwierig dar. Andererseits unterscheidet sich der Organisationsgrad der jeweiligen Herkunftsgruppen im Freistaat stark. Während bei der russisch- oder türkischstämmigen Bevölkerung eine Vielzahl von Organisationen und Vereinen existieren, sind beispielsweise die Menschen, die aus Polen zugewandert sind verhältnismäßig gering organisiert.

Eine Möglichkeit, diese Menschen zu erreichen, sind Vereine. Dies gilt für monoethnische genauso wie für gemischtethnische Vereine gleichermaßen. Inwieweit deren Mitglieder als Multiplikatoren_-Innen gewonnen werden können, hängt in der Regel von der Vorstandsebene ab. Viele Verbände, insbesondere im Bereich des Sports bieten mittlerweile Qualifizierungsmaßnahmen für Funktionärinnen und Funktionäre



im Verein mit Migrationshintergrund an, über welche diese gleichzeitig als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewonnen werden können¹⁶. Auch die kommunalen Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte können bei der Gewinnung von Multiplikatoren für kleinere ethnische und weniger organisierte Gruppen eine wichtige Rolle spielen.

Eine weitere Möglichkeit sind Medien¹⁷, deren Klientelausrichtung sich an den jeweiligen Herkunftsgruppen ausrichtet. Am stärksten sind die türkisch- und russischsprachigen Medien vertreten, wobei dies von Kommune zu Kommune, je nach Repräsentanz der jeweiligen Gruppe, unterschiedlich ist. Beim Aufbau einer entsprechenden interkulturell sensiblen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der jeweiligen Behörde bzw. Institution sollte auch das teilweise sehr unterschiedliche Medienverhalten der Menschen mit Migrationshintergrund im Blick behalten werden¹⁸.

Neben diesen Aspekten sind Informationskampagnen und Veranstaltungen für Menschen mit Migrationshintergrund ebenfalls denkbar. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass der Gedanke der Integration nicht zu offensiv kommuniziert wird und die Menschen mit Migrationshintergrund als besonders hilfsbedürftig dargestellt werden. Dies würde aller Voraussicht nach eher das Gegenteil bewirken und die intendierte Zielgruppe mehr abschrecken als gewinnen. Dementsprechend sollte der Schwerpunkt solcher Veranstaltungen auf konkreten Problemlagen und nicht auf kultur- und herkunftsspezifischen Aspekten liegen.

¹⁶ Vgl. <http://www.integration-durch-sport.de/de/integration-durch-sport/das-programm/ueberblick/> oder <http://www.bfv.de/cms/seiten/1302.html>

¹⁷ Vgl. auch die Handlungsempfehlungen des Bayerischen Integrationsrates „Medien als Vierte Gewalt im Staat – Zuwanderer und Medien“

¹⁸ Vgl. <http://www.ard.de/intern/presseservice/-/id=2162042/property=download/nid=8058/1let37x/index.pdf>



7. Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Angesichts des demographischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftebedarfs müssen die Potentiale aller Bürgerinnen und Bürger des Freistaates aktiviert werden.

Das Bundes-Anerkennungsgesetz¹⁹ (für die bundesrechtlich geregelten Berufe), das im April 2012 in Kraft trat, und die Ländergesetze (für die landesrechtlich geregelten Berufe) erhöhen die Chancen von Migrantinnen und Migranten auf eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt wesentlich. Das Bayerische Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz soll im Sommer 2013 in Kraft treten. Für ein sichtbares Willkommenssignal nach außen müssen die neuen Vorschriften einheitlich umgesetzt werden.

Im Idealfall können sich potentielle Zuwandernde bereits vor Einreise umfassend über die eigenen Möglichkeiten informieren und das Anerkennungsverfahren eröffnen. Daneben benötigen auch Personen, die sich bereits in Deutschland befinden, eine individuelle Beratung. Die Komplexität der Regelungen und Zuständigkeiten erschwert es Anerkennungssuchenden erheblich, ein Anerkennungsverfahren ohne fachliche Unterstützung zu durchlaufen. Somit sollten entsprechende Beratungsangebote²⁰ weiter ausgebaut werden. Im Interesse aller Beteiligten müssen dabei hohe Qualitätsstandards gewährleistet werden. Anerkennungsberatung als spezialisierte Serviceleistung hat die Aufgabe Transparenz zu schaffen und Fachkräfte auf dem Weg zu einem qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz zu begleiten.

Den bayerischen Unternehmen kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Sie müssen deshalb in die Erarbeitung von Maßnahmen und Kampagnen mit einbezogen werden und sich entsprechend daran beteiligen.

¹⁹ Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

²⁰ Vgl. beispielsweise www.migranet.org/anerkennung



Geschäftsstelle des Integrationsbeauftragten
der Bayerischen Staatsregierung (IntB)

Martin Neumeyer, MdL



Politik und Gesellschaft sind aufgefordert, ein öffentliches Bekenntnis zur bereits erfolgten stattgefundenen wie auch zu der zu erwartenden Migration abzugeben. Das schließt eine öffentliche Anerkennung der von Menschen mit Migrationshintergrund erbrachten Leistungen für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft und die Wertschätzung und Akzeptanz entstandener kultureller und ethnischer Vielfalt ein. Außerdem bedarf es des Dialogs über die gegenseitigen Erwartungen der Zugewanderten und der Aufnahmegesellschaft sowie der Bereitschaft zu einer partizipativen Integrationsförderung. Zusammen sind das die wichtigsten Willkommenssignale an die einwandernden oder bereits eingewanderten Menschen.