



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

# Willkommens- und Anerkennungskultur

Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele  
Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“

# Inhalt

<b>EINLEITUNG</b>	<b>3</b>
<b>ARBEITSGRUPPE „ETABLIERUNG EINER WILLKOMMENSKULTUR“</b>	<b>6</b>
1. WILLKOMMENSPAKETE ALS BASISQUELLE FÜR INFORMATIONEN EINSETZEN	6
2. INTERNETPORTALE ZENTRAL, AKTUELL UND ÜBERSICHTLICH GESTALTEN	7
3. ZUWANDERENDE PER TELEFON UND E-MAIL BERATEN	8
4. ZUWANDERENDE PERSÖNLICH VOR ORT BERATEN	9
5. VORINFORMATION: MASSNAHMEN, DIE ORIENTIERUNG UND WILLKOMMEN VERMITTELN	10
6. MIGRANTENORGANISATIONEN IN DIE VERWEISBERATUNG EINBINDEN	11
7. BEHÖRDEN ÖFFNEN UND AUF IHREM WEG ZU „WILLKOMMENSBEHÖRDEN“ UNTERSTÜTZEN	12
<b>ARBEITSGRUPPE „INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DURCH POLITISCHE BILDUNG“</b>	<b>14</b>
1. BESTEHENDE FORT- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE ZUR ERREICHUNG NEUER ZIELGRUPPEN NUTZEN	15
2. TRÄGERORGANISATIONEN DER POLITISCHEN BILDUNG INTERKULTURELL ÖFFNEN	16
3. KONTAKTMÖGLICHKEITEN SCHAFFEN - ZIVILGESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT FÖRDERN AM BEISPIEL BÜRGERPLATTFORMEN	17
4. MIT KAMPAGNEN DIE „BREITE ÖFFENTLICHKEIT“ ANSPRECHEN	17
<b>GEPLANTE UMSETZUNG VON EMPFEHLUNGEN DURCH DAS BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE IM JAHR 2013</b>	<b>19</b>
<b>GLOSSAR</b>	<b>20</b>
<b>TEILNEHMENDE RUNDER TISCH „AUFNAHMEGESELLSCHAFT“</b>	<b>21</b>

# Einleitung

Seit Jahrzehnten entwickelt sich Deutschland zu einer zunehmend pluralen Gesellschaft. Die sich daraus ergebende Vielfalt ist eine Chance für die kulturelle, wirtschaftliche, demografische und gesellschaftliche Entwicklung des Landes. Doch Chancen müssen auch gestaltet werden. So gilt es, Deutschland als Lebens- und Arbeitsstandort langfristig attraktiv zu machen und insgesamt eine Willkommens- und Anerkennungskultur für alle Menschen mit Migrationshintergrund zu etablieren.

Im Sinne eines wechselseitigen Integrationsverständnisses ist es für das Gelingen einer Kultur des Willkommens und der gegenseitigen Anerkennung als Fundament des gesellschaftlichen Zusammenhalts wichtig, auch die Aufnahme-gesellschaft in den Blick zu nehmen. Denn noch immer nimmt rund die Hälfte der deutschen Bevölkerung Zuwanderung als Problem und nicht als Chance wahr (German Marshall Fund 2011). Vielfach wird Zuwanderung sogar als Bedrohung empfunden: Den Ergebnissen einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zufolge sind bei etwa einem Viertel der Bevölkerung ausländerfeindliche Einstellungen vorhanden (FES 2012). Laut einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung zur Willkommenskultur in Deutschland (Bertelsmann 2012) verbinden rund 65 Prozent der Befragten mit dem Thema Zuwanderung zusätzliche Konflikte und Probleme. Diese Einstellungen in der deutschen Aufnahmegesellschaft haben nach der Expertise „Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013) zur Folge, dass Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen und Migranten ihre subjektive Integrationsbereitschaft sowie ihre tatsächliche Integration bzw. Teilhabe negativ beeinflussen können. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass es insgesamt an einer Kultur des Willkommens und der Anerkennung von Vielfalt und Diversität in Deutschland mangelt. Die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur sollte jedoch nicht als Auftrag zur „positiven“ Diskriminierung verstanden werden.

Eine Anerkennungskultur soll deshalb die Anerkennung und damit die Integration aller in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund durch die Aufnahme-gesellschaft fördern, wobei die Wertschätzung der Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt steht. Gerade für Gesellschaften, die durch

eine zunehmende Pluralisierung gekennzeichnet sind, ist dies bedeutsam. Anerkennungskultur ist hierbei das handlungsleitende Prinzip, weil es Integration ermöglicht und fördert, sowohl bei Zuwandernden als auch in der Aufnahmegesellschaft. Willkommenskultur soll vor allem die Außenwirkung, die Attraktivität Deutschlands für Zuwandernde, steigern, indem Beratungs- und Informationsstrukturen sowie administrative Prozesse optimiert und umgestaltet werden. Beide Sichtweisen beschreiben eine Gesellschaft, die das Ziel hat, kulturelle Vielfalt anzuerkennen, attraktive Rahmenbedingungen für Menschen anderer Herkunft bereitzustellen und diese als gesellschaftliches Leitbild zu verankern.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Anfang 2012 Experten aus unterschiedlichen Bereichen der Integrationsarbeit zusammengebracht. Ziel dieses Runden Tisches „Aufnahmegesellschaft“ war es, praxisorientierte Empfehlungen zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur zu erarbeiten. Hierzu wurden zwei Arbeitsgruppen in den Handlungsbereichen „Etablierung einer Willkommenskultur“ und, für den Bereich der Anerkennungskultur, „Interkulturelle Öffnung durch politische Bildung“ eingerichtet.

Der Runde Tisch „Aufnahmegesellschaft“ ist ein vom Bundesamt moderierter Prozess, der einen Beitrag dazu leistet, bestehende Integrationsangebote auf ihre Weiterentwicklung hin zu überprüfen (§ 45 AufenthG) sowie gesellschaftlichen und demografischen Herausforderungen im Sinne einer Willkommenskultur zu begegnen. Mehrere der von den Experten erarbeiteten Empfehlungen greift das Bundesamt hierbei auf und setzt diese modellhaft um (siehe Übersicht S. 19).

Anknüpfungspunkte finden sich auch in maßgeblichen politischen Prozessen der Bundesregierung. So wird in der Demografiestrategie ressortübergreifend diskutiert, wie u.a. eine nachhaltige Anwerbung und Integration von Fachkräften erreicht und Binnenpotenziale gefördert werden können. Mit Fokus auf eine stärkere Beteiligung der Aufnahmegesellschaft am Integrationsprozess wurden 2012 im Nationalen Aktionsplan Integration dazu verbindliche Zielvorgaben gemacht, etwa im Bereich interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung oder von Hochschulen.

Zudem liegen auch Empfehlungen anderer Gremien vor. Als zentrale Publikationen sind der Projektbericht des Nationalen Normenkontrollrats „Einreiseoptimierung“ (NKR 2011) und der Abschlussbericht „Vom Anwerbestopp zur Fachkräftegewinnung“ der hochrangigen Konsensgruppe Fachkräfte und Zuwanderung (SVR 2011) zu nennen. Der Integrationsbeirat der Bundesregierung hat mit „Working and living in Germany – Your Future!“ ebenfalls Empfehlungen erarbeitet (vgl. Integrationsbeirat der Bundesregierung 2012). Auch der im Februar 2013 veröffentlichte OECD-Bericht „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte – Deutschland“ gibt ähnliche Empfehlungen. Insbesondere wird die gezielte Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) bei der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften empfohlen. Der Runde Tisch „Aufnahmegesellschaft“ des Bundesamtes hat diese Prozesse und Veröffentlichungen in den Sitzungen reflektiert und als Ergebnis einen breiteren Ansatz gewählt, der neben praxistauglichen Empfehlungen zu Strukturverbesserungen ergänzend die Öffnungsbereitschaft der Aufnahmegesellschaft thematisiert.

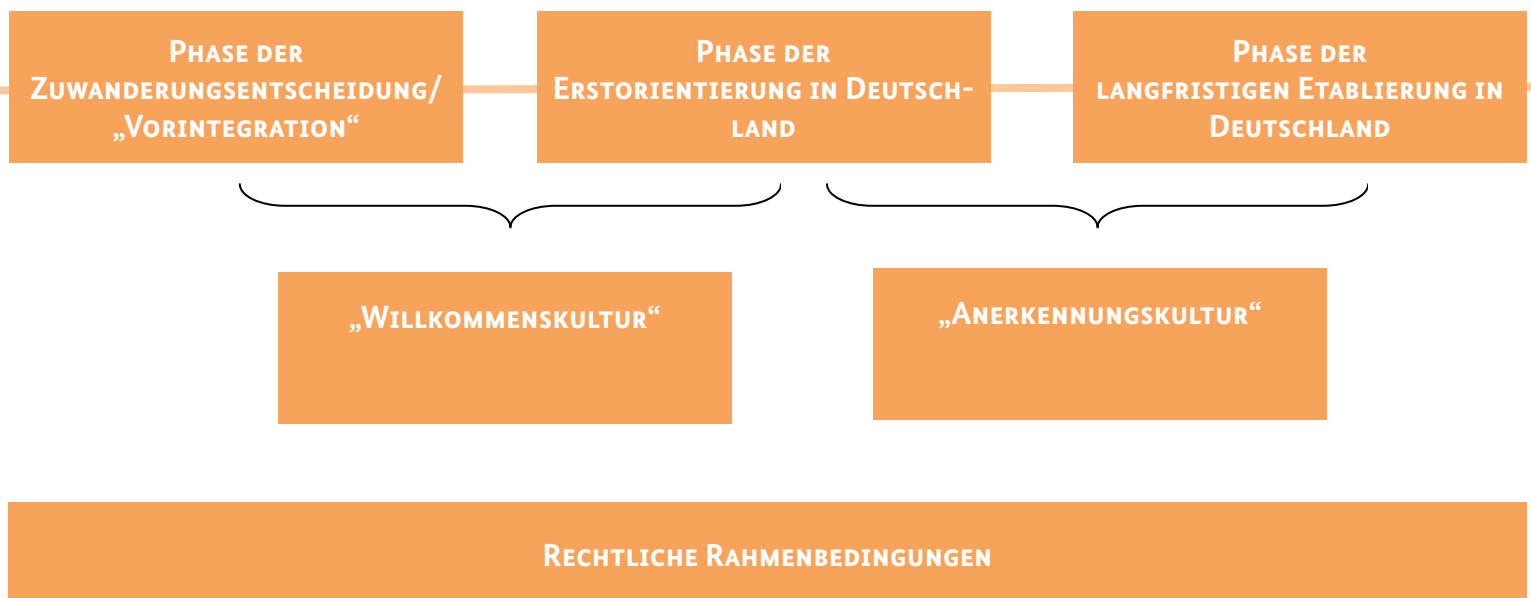
Zur Betrachtung und integrationspolitischen Einordnung der Begriffe Willkommens- und Anerkennungskultur kann ein modellhafter Zuwanderungsprozess herangezogen werden. Zuwanderung besteht nach diesem Schema im Wesentlichen aus drei Phasen: „Vorintegration“, „Erstorientierung in Deutschland“ und „Etablierung 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. Ziel der Arbeitsgruppe „interkulturelle Öffnung durch politische Bildung“ war es, Empfehlungen zu entwickeln, wie Vorbehalte gegenüber Migrantinnen und Migranten in der Bevölkerung abgebaut und Anerkennungskultur geschaffen werden können. Erläuterungen zu den Fachbegriffen, so wie in den Diskussionen der Arbeitsgruppen verwendet, finden sich im Glossar (S. 20).

Attraktive rechtliche Rahmenbedingungen sind laut den Expertinnen und Experten für alle Phasen der Zuwanderung, von der Zuwanderungsentscheidung hin zu einer erfolgreichen Integration, von großer Bedeutung. Eine Unterarbeitsgruppe hat hierzu unter der Prämisse „Will-



kommenskultur braucht ein Willkommensrecht“ erörtert, welche Vorschriften und Regelungen die Etablierung einer Willkommenskultur zusätzlich unterstützen könnten. Die Ergebnisse dieses Diskussionsprozesses werden im Rahmen anderer Prozesse, z.B. der Demografiestrategie der Bundesregierung, zur Verfügung gestellt und sind nicht Bestandteil des Abschlussberichtes.

Die im Abschlussbericht zusammengefassten Empfehlungen wurden von den Expertinnen und Experten unter der Moderation des Bundesamtes erarbeitet und richten sich an Praktiker und Verantwortliche der Integrationsarbeit sowie an interessierte Einzelpersonen und Institutionen. Maßgabe beider Expertengruppen war die Erarbeitung praxisorientierter Handlungsempfehlungen ohne Verpflichtungscharakter. Naturgemäß berühren Themen aus dem Integrationsbereich eine Vielzahl von Zuständigkeiten des Bundes, der Länder, der Kommunen, von zivilgesellschaftlichen Organisationen und von Verbänden.

Der vorliegende Abschlussbericht verfolgt somit die Absicht, zuständige Akteure dazu anzuregen, Empfehlungen für ihren Bereich initiativ aufzugreifen und gegebenenfalls anzupassen.

Die Entwicklung und Umsetzung von Handlungsempfehlungen zur Etablierung einer „Willkommens- und Anerkennungskultur“ ist nach Meinung der Expertinnen und Experten als lebendiger Prozess zu verstehen. Zudem kann die Breite der diskutierten Themenbereiche in dem vorliegenden Abschlussbericht nicht abgebildet werden. Ein begleitendes Arbeitspapier, das weitere diskutierte Themenbereiche und Praxisempfehlungen aufgreift, wird deshalb gesondert erarbeitet. Darüber hinaus wird der Austausch mit den Experten fortgeführt. Zu einem ersten Erfahrungsaustausch hinsichtlich der Umsetzung sollen voraussichtlich Ende 2013 alle Beteiligten eingeladen werden.

# Arbeitsgruppe „Etablierung einer Willkommenskultur“

Die Expertinnen und Experten der Arbeitsgruppe „Etablierung einer Willkommenskultur“ haben für Neuzuwandernde relevante staatliche und staatlich geförderte Strukturen auf ihren Beitrag zur Etablierung einer Willkommenskultur überprüft und praxistaugliche Handlungsempfehlungen erarbeitet. Im Sinne einer potenzialorientierten und individualisierten Perspektive sollen die Angebote dabei im Grundsatz allen legal Neuzuwandernden zugänglich sein. Zielgruppenspezifische Angebote sollen jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Insgesamt soll dazu beigetragen werden, dass Potenziale von Zuwandernden für Deutschland gewonnen und effizient und nachhaltig eingesetzt werden können. Für die Phase der Vorintegration wurden hierzu Empfehlungen ausgesprochen, die eine deutliche Verbesserung der Informationslage mit sich bringen sollen, damit die Entscheidung für die Zuwanderung erleichtert und eine

zielführende Vorbereitung auf das neue Umfeld bedarfsgerecht ermöglicht werden kann.

Nach der Einreise, während der Phase der Erstorientierung, sollen Zuwandernde auf verlässliche Informations- und Beratungsstrukturen stoßen. Damit Zuwandernde ihr Potenzial von Anfang an in vollem Umfang in die deutsche Gesellschaft einbringen können, soll im Ergebnis ein möglichst reibungsloser Einreiseprozess ermöglicht werden.

Der Begriff Willkommenskultur wurde von den Expertinnen und Experten vorrangig in Bezug auf neuzuwandernde Fachkräfte und deren Familien sowie auf Studierende diskutiert. Willkommenskultur soll allerdings weit über diese Gruppen hinaus wirken, insgesamt die Vielfalt der Lebenswirklichkeiten berücksichtigen sowie dazu beitragen, Diversität zu fördern und Diskriminierung zu verhindern und zu bekämpfen.

## 1. WILLKOMMENSPAKETE ALS BASISQUELLE FÜR INFORMATIONEN EINSETZEN

**AUSGANGSLAGE:** In vielen Kommunen gibt es bereits unterschiedlichste „Willkommenspakete“ für neu hinzuziehende Bürger. Die Materialien zur Erstinformation sind jedoch nicht in allen Kommunen auf die besonderen Bedarfe von ausländischen Zuwandernden ausgerichtet. Speziell trifft dies für ländliche Regionen zu. Dieser Umstand erschwert Zuwandernden die Erstorientierung im neuen Umfeld. Darüber hinaus eignen sich die Materialien selten, um Zuwandernde bereits in den Herkunftsländern gezielt anzusprechen und für die Region zu begeistern.

**HANDLUNGSBEDARF:** Aufgrund der Heterogenität und der Fülle an Informationen fehlt bislang ein bundeseinheitliches Willkommenspaket, das mit regional- und zielgruppenspezifischen Informationen ergänzt werden kann.

**EMPFEHLUNG:** Zuwandernden muss „Gastfreundschaft“ und Anerkennung signalisiert werden. Ein „Willkommensgruß“ oder „Gastgeschenk“ darf dabei nicht nur eine Geste sein, sondern sollte beim Adressaten das Interesse an Deutschland, seiner Kultur und Gesellschaft wecken und Informationen und Angebote für eine tiefere Auseinandersetzung mit dem neuen Umfeld beinhalten. Insgesamt

sollte das „Paket“ Wertschätzung vermitteln sowie Willkommen signalisieren.

- Das „Paket“ muss flexibel zu bestücken sein und sollte nach dem Baukastenprinzip funktionieren, so dass je nach Zielgruppe (z.B. Berufsgruppe) und Zielregion Material beigefügt oder entnommen werden kann. Das „Paket“ muss ebenso um maßgebliche Informationen aus der Zielregion ergänzt werden können.
- Ein Basis-Willkommenspaket des Bundes sollte bei der Vergabe nationaler Visa in den Visastellen der deutschen Auslandsvertretungen übergeben werden.
- Die Materialien mit Informationen zu den Themenwelten Arbeit, Wohnen, Gesundheitswesen, Kindergarten und Schule, Integrationskurs und Beratungsangebote, müssen niederschwellig und mehrsprachig zugänglich gemacht werden.
- Vertreter von Migrant\*innenorganisationen sollten bei der Entwicklung von Materialien als Ratgeber eingebunden werden.

- Neben den allgemeinen Informationen sollte auch auf die vielfältigen Lebenswelten von Zuwandernden (z.B. Religionsausübung) und die jeweiligen Möglichkeiten am Standort eingegangen werden.

## PRAXISBEISPIEL BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Bundesagentur für Arbeit haben ein Willkommenspaket für Zuwandernde erstmals auf einer Anwerbeveranstaltung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und des Landes Nordrhein-Westfalen in Thessaloniki am 01./02. November 2012 eingesetzt. Der vom Bundesamt produzierte „Willkommenskoffer“ enthält relevante Informationen zum Leben in Deutschland wie auch zu Integrationsangeboten und wird seither auf unterschiedlichen Fachmessen in Europa verteilt.

## 2. INTERNETPORTALE ZENTRAL, AKTUELL UND ÜBERSICHTLICH GESTALTEN

**AUSGANGSLAGE:** Die Informationslandschaft zu Deutschland im Internet ist vielschichtig und breit gefächert. Neben deutschlandweiten Portalen (von Seiten des Bundes sind das beispielsweise das Informationsportal des BMWi<sup>1</sup>, das Zuwanderungsportal des Bundesministeriums des Innern<sup>2</sup>, das Portal des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen<sup>3</sup>, die Internetseiten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, insbesondere unter dem Thema „Willkommen in Deutschland“<sup>4</sup>, sowie das Internetangebot der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)<sup>5</sup> existieren auch regionale oder themenspezifische Angebote. Insgesamt ist das Internetangebot zu Deutschland dadurch unübersichtlich und macht das Auffinden von Informationen unnötig schwierig.

**HANDLUNGSBEDARF:** Um eine Entscheidung für Deutschland zu treffen und sich umfassend auf das neue Lebensumfeld vorbereiten zu können, benötigen Zuwanderungsinteressierte schon im Herkunftsland verlässliche und leicht auffindbare Informationen im Internet.

**EMPFEHLUNG:** Die Vielzahl an deutschlandweiten und regionalen Informationsportalen im Internet für Zuwandernde sollte auf Informationsgehalt, Barrierefreiheit und Aktualität geprüft werden. In diesem Zusammenhang sollte eines der bestehenden Informationsportale für zuwandernde Fachkräfte als zentrales Internetportal Deutschlands entsprechend ausgebaut und weiterentwickelt werden.

- Neben der Wiedergabe bundeseinheitlicher Informationen sollten dabei regionale und kommunale Seiten und Informationen unkompliziert eingebunden werden können. Dies erfordert folgende Maßnahmen:
  - Entwicklung einer Eingabemaske, die es den Verantwortlichen erlaubt, ein Portfolio zur Region im Layout der zentralen Seite einzustellen.
  - Entwicklung einer Handreichung, die ein festes Raster vorgibt, welche Themen, Beratungs- und Integrationsangebote vor Ort im Portfolio abgebildet werden sollten.
  - Die Überprüfung der regionalen Seiten und Inhalte wie auch die Unterstützung bei der Anpassung an ein übergeordnetes Corporate Design und notwendige Übersetzungsleistungen sollten durch die Verwaltung des zentralen Portals koordiniert werden.

<sup>1</sup> <http://www.make-it-in-germany.com> entwickelt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) in Gemeinschaft mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA)

<sup>2</sup> <http://www.zuwanderung.de>

<sup>3</sup> <http://www.anerkennung-in-deutschland.de>

<sup>4</sup> <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/willkommen-node.html> (auch als Printversion in Deutsch und Englisch verfügbar)

<sup>5</sup> [www.zav.de/arbeiten-in-deutschland](http://www.zav.de/arbeiten-in-deutschland)

- Damit sich das zentrale Informationsportal nachhaltig in der Internetlandschaft durchsetzen kann, muss seine Bekanntheit und die Verknüpfung mit weiteren relevanten Internetangeboten entsprechend gefördert werden.
  - Domainnamen in verschiedenen Sprachen mit prägnanten Begriffen zum Themenfeld Arbeiten und Leben in Deutschland sollten mit dem zentralen Informationsportal verknüpft werden, denn gegenwärtig führen Internet-Adressen, wie bspw. [www.workingingermany.com](http://www.workingingermany.com), teilweise noch auf gewerbliche Anbieter.
  - Werbebanner, Anzeigen und Links sollten gezielt eingesetzt werden. Dafür sollten vor allem die Seiten der großen Suchmaschinen sowie die Seiten und Social-Media-Auftritte von Ministerien, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Verbänden, Hochschulen und Stiftungen genutzt werden.
- Zur Steigerung der öffentlichen Wahrnehmung sollten Anzeigen und Berichte in Printmedien, beispielsweise in Willkommensbroschüren von Kommunen oder Unternehmen und Verbänden, geschaltet werden.
- Das Portal muss nutzerfreundlich und inhaltlich umfassend aufgebaut sein.
  - Zentrale Texte sollten als Videosequenz vorliegen, um der unterschiedlichen Gewichtung von Sprache und Schrift in den Herkunftsländern entgegenzukommen.
  - Zur besseren Orientierung sollte die Visualisierung von Beratungs-, Sprach-, Integrations- und Informationsangeboten in Form einer interaktiven „Deutschlandkarte“ erfolgen.
  - Barrierefreiheit sowie die effiziente Verlinkung weiterführender Inhalte müssen erreicht werden, damit der Nutzer der Internetseite erfolgreich mit wenigen „Klicks“ von allgemeinen Inhalten (z.B. Wohnen) zu individuellen Informationen (z.B. standortbezogene Informationen zu Mietvertrag – Nebenkostenabrechnung) gelangt.
  - Die Themenvielfalt eines Informationsportals für zuwandernde Fachkräfte und Hochqualifizierte sollte neben allgemeinen Informationen zu Arbeit, Wohnen, Gesundheitswesen, Integrationsangeboten, Schule und Kinderbetreuung ebenso rechtliche Aspekte im genannten Spektrum sowie zentrale Gesetze wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einschließen.

### 3. ZUWANDERENDE PER TELEFON UND E-MAIL BERATEN

**AUSGANGSLAGE:** Zuwanderungsinteressierte im Ausland benötigen bei der Zuwanderungsentscheidung unterstützende Beratung. Online- und Print-Angebote können aber viele Fragen nicht ausreichend beantworten.

**HANDLUNGSBEDARF:** Persönliche Beratungsangebote, die auf individuelle Anfragen kompetent reagieren können, müssen daher verstärkt zum Einsatz kommen. Insbesondere der Aufbau eines zentralen Ansprechpartners für die Telefon- und E-Mailberatung rund um den Themenbereich Zuwanderung ist hier erforderlich.

**EMPFEHLUNG:** Die Inhalte für eine Telefon- und E-Mailberatungsstelle insgesamt wie auch ein konkretes Anforderungsprofil der Berater müssen festgelegt werden. Folgende Überlegungen sind dabei von wesentlicher Bedeutung:

- „Willkommensberatung“ muss mehrsprachig erfolgen können und sollte inhaltlich mit den Migrationsdiensten und IQ-Netzwerken in Deutschland abgestimmt sein. Neben Informationen zu Visa- und Einreisevoraussetzungen sollte beispielsweise auch zur Anerkennung im Ausland erworbener



beruflicher Qualifikationen, zur „Blauen Karte EU“ sowie zu den „weichen Standortfaktoren“ (z.B. Wohnraum, KiTa und Schule) umfassend beraten werden.

- Das Anforderungsprofil sollte deutlich machen, dass Berater mehrsprachig und breit einsetzbar sein müssen, eine hohe interkulturelle Kompetenz besitzen und dienstleistungsorientiert arbeiten.
- Für weiterführende Informationen sollte an andere Stellen in den Zielregionen (z.B. kommunale Welcome Center) verwiesen werden können.
- Eine zentrale Telefon- und E-Mailberatung für Zuwandernde muss auch als Ergänzung zum zentralen Internetportal (Seite 7) genutzt werden können.
  - Beide Stellen müssen dabei aufeinander verweisen und sich gegenseitig bewerben.
  - Online-Formulare bzw. Online-Beratungsmöglichkeiten sollten in das zentrale Informationsportal implementiert werden, um

beispielsweise Ansprechpartner für die Telefon- und Emailberatung zu identifizieren, konkrete Anfragen an die Beratungsstelle zu richten oder thematische FAQs einzusehen.

- „Feedback-Gespräche“ sollten für die Optimierung von Prozessen und Inhalten genutzt werden, um den Service-Charakter beider Stellen gegenseitig zu verbessern.

### PRAXISBEISPIEL BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE

Der Bürgerservice im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bietet seit 2005 eine telefonische Beratung sowie Informationen per E-Mail zu einer breiten Themenpalette im Spektrum Migration und Integration. Dieses Angebot wird seit April 2012 durch die Hotline zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse im Auftrag des BMBF ergänzt. Durch die Vernetzung mit verschiedenen Akteuren (u.a. BMI, BMAS, BMBF, AA) ist der Informationsfluss zu wichtigen Neuerungen in der Beratungsleistung sichergestellt.

## 4. ZUWANDERENDE PERSÖNLICH VOR ORT BERATEN

**AUSGANGSLAGE:** Im Rahmen der Vorbereitung und bei der Einreise fallen oftmals individuelle Fragen an, für die die bestehenden Informationsmöglichkeiten und Wegweiser nicht ausreichen. Vor allem Fragen, die sich auf unterschiedliche Einzelaspekte beziehen (z.B. Immobilienkauf sowie die aktuelle Situation auf dem deutschen Wohnungsmarkt, Vergabeverfahren für Plätze in Betreuungseinrichtungen, Auswahl einer geeigneten Schule und Angebote für Hochbegabte, bedarfsgerechte Sprachkurs- und Integrationsangebote für mitreisende Ehegatten), könnten unterstützend in einem persönlichen Dialog schnell und zufriedenstellend beantwortet werden.

**HANDLUNGSBEDARF:** Im Herkunftsland fehlt es an einer unterstützenden „Serviceleistung“ im Sinne einer „face-to-face“-Beratung zur lösungsorientierten Beantwortung komplexer Fragen und zur bedarfsgerechten Vermittlung von Informationen, die neben einer Telefon- und E-Mailberatung zum Einsatz kommt.

**EMPFEHLUNG:** Die Möglichkeiten für einen Einsatz von Beratern zum Thema „Zuwanderung von Fachkräften“ in den deutschen Auslandsvertretungen sollten geprüft werden, da Auslandsvertretungen als „Gesicht Deutschlands“ wahrgenommen werden.

- Ein Schulungsmodul „Integration“, basierend auf den Inhalten der Publikation „Willkommen in Deutschland“ (BAMF 2012), könnte beispielsweise Mitarbeiter, etwa die Sozialreferenten der Botschaften, fit für eine Zuwanderungsberatung machen.
- Im Rahmen des Visaverfahrens erfolgt bereits teilweise eine „Migrationsberatung“ in den deutschen Auslandsvertretungen. Diese könnte ebenfalls inhaltlich ausgebaut und standardisiert umgesetzt werden.

Praxisbeispiele für eine persönliche Beratung im Herkunftsland gibt es bereits in Österreich und Deutschland. Im Zuge der Überlegungen zur Etablierung einer bereits im Herkunftsland beginnenden Willkommenskultur wird durch das Bundesministerium für Inneres des Landes Österreich ein Integrationsbeauftragter modellhaft in der österreichischen Botschaft in Ankara installiert. So soll ein Informationsbogen für Neu-Zuwandernde geschaffen werden, der vom Herkunftsland bis nach Österreich gespannt wird und nicht abreißt.

Einen umfassenderen Ansatz wählt das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) in Zusammenarbeit mit der deutschen Gesellschaft für Interna-

tionale Zusammenarbeit (GIZ). Mit dem Einsatz lokaler Berater in den Ländern Indien, Indonesien und Vietnam wird ein breites Informationsangebot vor Ort zur Verfügung gestellt. Das Projekt zielt darauf ab, die Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung und vor allem das Portal „www.make-it-in-germany.de“ zu unterstützen. So sollen mehr Fachkräfte aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) für eine Zuwanderung nach Deutschland interessiert werden.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wird die Erfahrungen des Bundesministeriums des Innern Österreich (BM.I Österreich) und des BMWi aus den Projekten aufgreifen und auf Übertragbarkeit prüfen.

## 5. VORINFORMATION: MASSNAHMEN, DIE ORIENTIERUNG UND WILLKOMMEN VERMITTELN

**AUSGANGSLAGE:** Zuwandernde reisen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und mit unterschiedlichen Voraussetzungen nach Deutschland ein. Während Fachkräfte häufig kurzfristig nach Deutschland einreisen und keine langen Wartezeiten überbrücken müssen, entstehen für Zuwandernde im Familiennachzug oft Wartezeiten zwischen Visumsantrag, Visumserteilung und Einreise.

**HANDLUNGSBEDARF:** Sofern beim Familiennachzug Wartezeiten nicht verkürzt werden können, mangelt es im Rahmen der Vorintegration und des Übergangsmangements derzeit noch an differenzierten Angeboten. Darüber hinaus gilt es, spezielle Angebote für Fachkräfte zu entwickeln.

**EMPFEHLUNG:** Um den Integrationsprozess schon im Herkunftsland anzustoßen, sollten konkrete Angebote, die neben dem Erwerb von Sprachkenntnissen die Vermittlung von Informationen zur besseren Orientierung in Deutschland einschließen, nach einheitlichen Maßstäben entwickelt und umgesetzt werden. Damit soll nach der Einreise der Integrationsprozess erleichtert und beschleunigt werden.

- Um einheitliche Angebote zu schaffen, müssen die vorhandenen Informationen zu Sprach- und Bil-

dungsangeboten im Ausland und in Deutschland besser gebündelt werden und zentral abrufbar sein.

- Maßnahmen zur Vorinformation und -integration sollten nach Drittstaats- oder EU-Zugehörigkeit sowie nach Tätigkeit (Auszubildende, Fachkräfte, Hochqualifizierte) und Status (Arbeitsaufnahme, Aus- und Weiterbildung, Familiennachzug) differenziert werden.
- Im Rahmen des Übergangsmangements sollten interaktive Sprach-, Informations- und Orientierungsangebote über das Internet bereitgestellt werden. Die Nutzung der Online-Angebote muss in den Projekten im Herkunftsland vermittelt werden.
- Eine „Deutschland-App“ für Mobiltelefone könnte niederschwellig als Sprach-, Orientierungs- und Informationsdatenbank genutzt werden.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wird eine Übersicht zu den aktuellen Sprach- und Bildungsangeboten im Bereich Vorintegration erstellen. Auf Basis der Ergebnisse sollen Handlungsempfehlungen zur Zentralisierung und Bündelung erarbeitet werden. Dabei sollen auch die Inhalte der Angebote und deren Weiterentwicklungsbedarf untersucht werden.

## 6. MIGRANTENORGANISATIONEN IN DIE VERWEISBERATUNG EINBINDEN

**AUSGANGSLAGE:** Migrantenorganisationen in Deutschland leisten eine wichtige Arbeit. Zuwandernde wenden sich vor und nach der Einreise zur Orientierung oftmals an Migrantenorganisationen als erste Anlaufstelle für ihre Fragen. In der Regel verfügen Migrantenorganisationen nur über eingeschränkte personelle Mittel, so dass eine umfassende Beantwortung individueller Fragen zum Thema Arbeiten und Leben in Deutschland nur eingeschränkt möglich ist.

**HANDLUNGSBEDARF:** Damit Migrantenorganisationen Hilfestellung bei der Orientierung geben können, müssen sie beim Aufbau von Strukturen für die Verweisberatung von Zuwandernden aus den jeweiligen Herkunftsländern unterstützt werden. Dabei gilt es, den Aufbau von „Doppelstrukturen“ (bspw. zur Migrationsberatung für Erwachsene) in jedem Fall zu vermeiden. Darüber hinaus ist es zur Förderung einer Willkommenskultur in der Kommune, aber auch landes- und bundesweit, wichtig, Migrantenorganisationen stärker in bestehende Netzwerke der Aufnahmegesellschaft einzubinden und ihre Kompetenzen, z.B. hinsichtlich Vernetzung, Kooperation und Erstellung von zielgruppenspezifischen Beratungs- und Informationsmaterialien, zu nutzen.

**EMPFEHLUNG:** Migrantenorganisationen sollten als Multiplikatoren geschult und eingesetzt werden.

- Entscheidend ist, dass sich Migrantenorganisationen als „Türöffner“ zur Migrationsberatung und damit als Verweisberatung zu weiterführenden Stellen verstehen.
- Um verlässliche Informationsstrukturen aufzubauen und Migrantenorganisationen hierüber langfristig zu etablieren, müssen diese durch qualifizierte Stellen (z.B. IQ-Netzwerke, Migrationsberatungsstellen) geschult werden.
- Um die Qualität der Beratung zu fördern und effiziente Module für die Schulung zu entwickeln, muss der tatsächliche Bedarf bekannt sein. Die Inhalte und die Vermittlung der Module müssen sich an der Situation vor Ort orientieren.

- Inhaltlich sollten Migrantenorganisationen neben den Themen Leben und Arbeit in der Region ebenso hinsichtlich Empowerment und in der Antidiskriminierungsberatung geschult werden.
- Damit Migrantenorganisationen kurzfristig auf Anfragen von Zuwandernden reagieren können, sollte durch die Kommune in Zusammenarbeit mit den beteiligten Stellen (z.B. IQ-Netzwerke, Migrationserstberatung, Jobcenter) ein Leitfaden für die Verweisberatung erarbeitet werden.
- Der Austausch zwischen den beteiligten Stellen und den Migrantenorganisationen sollte im regionalen Bezug über ein gemeinsames Netzwerk koordiniert werden.
- Darüber hinaus sollten Migrantenorganisationen zusätzlich in unterschiedlichsten regionalen Netzwerken der Aufnahmegesellschaft (z.B. regionale Wirtschaftsförderung, Bildungsinitiativen, bürgerschaftliches Engagement) vertreten sein.
- Da Migrantenorganisationen zumeist ehrenamtlich tätig sind, müssen sie von staatlicher Seite (Beratung/ Coaching und Finanzierung) unterstützt werden.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wird im Rahmen seiner Multiplikatorenschulungen die Professionalisierung von Migrantenorganisationen noch stärker als bisher berücksichtigen. Da Migrantenorganisationen unterschiedlich organisiert sind und im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements verschiedenste Aufgaben wahrnehmen, gilt es hierbei, Maßnahmen zur Professionalisierung zu ermitteln, die sich am jeweiligen Bedarf und dem Grad der Organisationsentwicklung ausrichten.

## 7. BEHÖRDEN ÖFFNEN UND AUF IHREM WEG ZU „WILLKOMMENSBEHÖRDEN“ UNTERSTÜTZEN

**AUSGANGSLAGE:** Unterschiedlichste Abläufe, vielfältige Formulare und profunde, meist örtlich getrennte Zuständigkeiten prägen den deutschen Behördenalltag. Bürger benötigen vielerorts oftmals ein spezielles „Behördenwissen“, um ihre Anliegen an den richtigen Stellen produktiv abzuwickeln. Gerade Zuwandernden, die ihr Leben am Standort neu organisieren und deshalb vielfach mit unterschiedlichsten Behördenkontakten und Abläufen konfrontiert sind, fehlt dieses Wissen.

**HANDLUNGSBEDARF:** Um Zuwandernden sowohl bei der persönlichen Beratung, als auch bei den notwendigen Behördengängen ein Willkommen aus einer Hand zu signalisieren, gilt es, behördliche Beratung interkulturell zu öffnen und Behörden bei der Weiterentwicklung ihrer Organisationsstruktur zu unterstützen sowie die Zusammenlegung der vor Ort am Einreiseprozess beteiligten Behörden zu fördern.

**EMPFEHLUNG:** Bestehende Strukturen sollten daher enger miteinander verknüpft und die Beratungsprozesse kultursensibel gestaltet werden. Dies betrifft beispielsweise die Erhöhung des Anteils von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst. Gemessen am Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland ist dieser nach wie vor gering. Als ein sichtbares Merkmal einer „Willkommenskultur“ sollten daher auch Diversitätsmerkmale von Mitarbeitern in den Behörden zahlenmäßig verstärkt abgebildet werden ([www.wir-sind-bund.de](http://www.wir-sind-bund.de)). Zudem gilt es, die Zusammenarbeit verschiedener Behörden untereinander und mit externen Beratungsstellen insgesamt voranzutreiben.

Im Sinne eines flexiblen „Werkzeugkoffers“ können anlassbezogen folgende Instrumente genutzt werden:

- Willkommenskultur muss als Führungsaufgabe (Top down) angelegt sein, aber in beiden Richtungen (auch Bottom up) erfolgen und vom Personal mit getragen werden.
- Damit Willkommenskultur von der Leitungsebene an die einzelnen Stellen in der Behörde transportiert werden kann, müssen Anforderungsprofile für Behördenleiter ggf. ergänzt werden. Dies betrifft beispielsweise Aspekte der Beratungserfahrung im interkulturellen Kontext sowie der persönlichen interkulturellen Kompetenz. Im Bereich der Personalentwicklung haben sich folgende Instrumente bewährt:
  - Mitarbeitern der Ausländerbehörden (ABH) können Schulungen und Kurse zur interkulturellen Kompetenz angeboten werden. Interkulturell geschulte Mitarbeiter sollten als Multiplikatoren in der Behörde eingesetzt werden.
  - Die wechselseitige Hospitation von Mitarbeitern (z.B. ABH und Migrationsberatung) ist hilfreich für Öffnungsprozesse und fördert den Austausch zwischen den beteiligten Stellen in den Behörden und den sozialen Diensten.
  - Die Einführung von Dienstvereinbarungen zur Umsetzung von „Willkommenskultur“ wie auch von Leitfäden und Richtlinien zum Thema können darüber hinaus den „Change-Prozess“ festigen und liefern Mitarbeitern sinnvolle Entscheidungshilfen und Verhaltenskodizes.
- Eine Checkliste für den Aufbau von „Willkommensbehörden“ kann in Kooperation aller am Einreiseprozess beteiligten Akteure gemeinsam entwickelt und mit Praxisbeispielen unterfüttert werden.
- Bei strukturellen Veränderungen in der Behörde wird ein transparentes Vorgehen empfohlen. Transparenz verstärkt und verbessert insgesamt die innere Wahrnehmung der Behördenarbeit und wirkt positiv nach außen.

- Die Entwicklung eines Behörden-Leitbildes, hilft den „Change-Prozess“ zu festigen und die Ziele intern und extern zu transportieren.
- Es muss versucht werden, die „äußere Schiene“ (Publikumsverkehr) mit der „inneren Schiene“ (hausintern) in Bezug auf Serviceorientierung und Dienstleistung zusammenzubringen.
- Räumlich sollten „Kundennähe“ und Übersichtlichkeit geschaffen werden (z.B. Welcome-Bereich und verglaster Back-Office Bereich, vgl. Welcome Center Hamburg). Meldebehörden und Ausländerbehörden könnten zudem mit weiteren relevanten Stellen (z.B. Wohnungs- und Sozialamt, Jugendamt, soziale Dienste) in räumliche Nähe gebracht werden.
- Für eine bessere Abstimmung sollte auch versucht werden, interkulturell kompetente Regeldienste räumlich in die Behörden einzubinden. Für den Öffnungsprozess ist es dabei auch bedeutend, Netzwerke zu den Migrationsdiensten aufzubauen und zu verstetigen.
- Der Weg zur „Willkommensbehörde“ muss von den kommunalen Funktions- und Entscheidungsträgern begleitet werden. Funktions- und Entscheidungsträger (z.B. Stadtrat, Bürgermeister) sowie die (kommunale) Politik sollten daher von Anfang an in den „Change-Prozess“ eingebunden werden. Der „eingeschlagene Weg“ könnte dabei z.B. über einen Ratsbeschluss abgesichert werden.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wird in einem Modellprojekt, gemeinsam mit Melde- und Ausländerbehörden und in Absprache mit den zuständigen Länderministerien, an verschiedenen Standorten in Deutschland Musterprozesse entwickeln, die auch anderen Behörden eine Orientierung bei der Weiterentwicklung der eigenen Organisation geben sollen:

- (Intern): Umsetzung/Umdenken als gemeinsamer Prozess in allen Bereichen der Behörde, interkulturelle Sensibilisierung des Personals einschließlich der Führungsebene; Willkommenskultur sollte auch in Bezug auf die Anwendung von Verwaltungsvorschriften umgesetzt werden.
- (Extern): Schnittstellenoptimierung (bereichsübergreifende Zusammenarbeit), Transparenz (z.B. begleitende Pressearbeit), Austausch in ausdifferenzierten Netzwerken (z.B. zuständige Ministerien, Kommunen, Ausländerbehörden, Meldebehörden, Jobcenter, Migrationsberatung, Visastellen etc.) und gemeinsame Erörterung/Hilfestellung von/ bei Präzedenzfällen (z.B. Bildung einer kommunalen Enquete Kommission).
- Behörden, die bereits Erfahrung bei der Umsetzung einer Willkommenskultur besitzen, sollen als Patenbehörden für die Durchführung des Projekts gewonnen werden.

# Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung durch politische Bildung“

Die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung durch politische Bildung“ versteht Anerkennungskultur als einen Prozess, der die Integrationsbereitschaft der Aufnahmegesellschaft stärken und eine Anerkennung für alle in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund etablieren soll. Hierfür gilt es, die bestehende kulturelle und religiöse Vielfalt anzuerkennen, Diskriminierung entgegenzuwirken und Vorurteile abzubauen. Die Empfehlungen richten sich in erster Linie an Akteure, Verantwortliche und Multiplikatoren in den Bereichen der politischen Bildungsarbeit und Weiterbildung sowie an bürgerschaftliche Gremien oder Integrationsbeiräte. In ihrer Wirkung sollen diejenigen Teile der Bevölkerung adressiert werden, bei denen Vorbehalte bestehen und die bislang mit den herkömmlichen Angeboten noch nicht in ausreichendem Maße erreicht werden. Um für diese Ansprache geeignete Zugänge und zielgruppengerechte Formate zu identifizieren, haben Träger der politischen Bildungsarbeit und Nichtregierungsorganisationen gemeinsam Praxisempfehlungen erarbeitet.

Unter Aufnahmegesellschaft verstehen die Expertinnen und Experten alle in Deutschland lebenden Personen, die keinen Zuwanderungshintergrund besitzen. Allerdings geben die Experten zu bedenken, dass der Begriff „Aufnahmegesellschaft“ per se die positive Einstellung der

Bevölkerung ohne Migrationshintergrund zur Aufnahme von Personen mit Migrationshintergrund signalisiert. Treffender wäre aus Sicht der Experten daher der Begriff „Mehrheitsgesellschaft“, der das Verhältnis beider Gruppen zueinander objektiviert und die Notwendigkeit der Etablierung einer Anerkennungskultur deutlich macht. Um aber die prinzipielle Anschlussfähigkeit der Empfehlungen an laufende politische Prozesse der Bundesregierung, etwa die Demografiestrategie und den Nationalen Aktionsplan Integration, zu gewährleisten, hat sich die Arbeitsgruppe für die Verwendung des Begriffs Aufnahmegesellschaft ausgesprochen.

Einigkeit bestand, dass vor allem Ansätze der „Interkulturellen Öffnung“ und „Politischen Bildung“ dazu geeignet sind, gesellschaftliche Abgrenzungen und Zugangsbarrrieren abzubauen und eine Kultur der Anerkennung zu etablieren. Damit wird die Vermittlung von Wissen über Hintergründe und Voraussetzungen von Migration und Integration, eine Orientierung über grundgesetzlich gestützte Werthaltungen von Toleranz und gegenseitigem Respekt sowie die Befähigung zur aktiven Teilhabe und Gestaltung von Integration vor Ort sichergestellt. Darüber hinaus wurden auch Maßnahmen zur Förderung von Begegnungsmöglichkeiten im Wohnumfeld diskutiert und Empfehlungen hierzu abgeleitet.

## 1. BESTEHENDE FORT- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE ZUR ERREICHUNG NEUER ZIELGRUPPEN NUTZEN

**AUSGANGSLAGE:** Mit den Fort- und Weiterbildungsangeboten der Träger politischer Bildungsarbeit (z.B. politische Stiftungen, Bundes- und Landeszentralen, den Trägerorganisationen der politischen Bildung sowie den im Bundesausschuss politische Bildung zusammengeschlossenen freien Trägern) besteht ein breites Netz an Angeboten, die von weiten Teilen der Bevölkerung, sowohl von Zuwandernden als auch von der Aufnahmegesellschaft, genutzt werden. Allerdings erreichen diese breit gefächerten Angebote in erster Linie die Personen, bei denen bereits ein entsprechend positives Interesse besteht. Dies gilt insbesondere für die Themen Migration und Integration.

**HANDLUNGSBEDARF:** Für eine erfolgreiche Ansprache der Aufnahmegesellschaft ist zu überlegen, wie Faktenwis-

sen zu Migration, Integration und Diversität über bestehende Kanäle und reguläre Angebote (z.B. Vereinsmanagement, Buchhaltung, Gesundheitsvorsorge) transportiert werden kann, um neue Zielgruppen mit diesen Themen zu erreichen. Dabei sind vorrangig solche Personengruppen anzusprechen, bei denen kritische Einstellungen gegenüber Zuwandernden bestehen und die mit den konventionellen Angeboten (z.B. Tagungen und Veranstaltungen zu den Themen Migration, Integration und Diversität) bislang nicht erreicht wurden.

Dies soll vor allem durch die engere Verknüpfung der politischen Bildungsarbeit mit den Themen Migration, Integration und Diversität erreicht werden. Insgesamt soll damit die Realität einer von Diversität geprägten Gesellschaft vermittelt werden.



**EMPFEHLUNG:** Die Fort- und Weiterbildungsangebote der vielfältigen Trägerlandschaft im Bereich der politischen Bildungsarbeit sollten verstärkt genutzt werden, um neue Zielgruppen zu erreichen. Bei der Ansprache sollte darauf geachtet werden, dass die zu vermittelnden Themen und Inhalte dabei an den individuellen Bedarfen der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet sind.

Um bislang nicht erreichte Zielgruppen anzusprechen, können folgende Netzwerke und Zugangsmöglichkeiten genutzt werden:

- Fachbezogene Fortbildungen sollten genutzt werden, um Integration/Diversität als Sub-Thema der Fortbildung zu verankern. Mit einem zielgruppenspezifischen Modul wird Teilnehmenden beispielsweise vermittelt, wie neue Mitglieder mit Migrationshintergrund für die Vereinsarbeit gewonnen werden können. Mit diesem Ansatz werden integrationsbezogene Inhalte als Mehrwert von den Teilnehmenden wahrgenommen.

Das Bundesamt hat dies 2012 bereits erfolgreich mit der Hanns-Seidel-Stiftung erprobt und ein Modul „Integration“ mit regulären Fort- und Weiterbildungsangeboten verknüpft.

Das Bundesamt wird 2013 mit interessierten Akteuren entsprechende Kooperationen für eine strukturierte Zusammenarbeit zur zielgruppenadäquaten Vermittlung der Themen Migration und Integration weiter ausbauen.

- Elternvertreter (Kindergartenbereich/Primärerziehung) oder kommunale Bildungseinrichtungen können ebenfalls beteiligt werden. So könnten auch in Elternbildungskursen die Themen Inklusion/Integration behandelt werden. Erforderlich wären hier eine Materialiensammlung sowie eine bundesweite Tagung zur Vernetzung/Einrichtung eines Portals für Praxisbeispiele mit entsprechenden internetbasierten Lernoberflächen.

- Akteure vor Ort (z.B. bürgerschaftliche Vereine) sollten mit kommunalen Funktions- und Entscheidungsträgern im Bereich Integration (z.B. Integrationsbeiräten), wie auch mit Trägern politischer Bildung vernetzt werden, um erfolgreich an integrationsfördernden Maßnahmen auf kommunaler Ebene (z.B.: Stadtteilentwicklung, community building, Diversität, interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Integration der Migrantenökonomie, Bildung, Soziales etc.) partizipieren zu können.
- Wirtschaftsverbände und kleine und mittlere Unternehmen sollten bei der Entwicklung von Diversity-Strategien unterstützt werden. Dabei können Unternehmer und Geschäftsführer direkt durch die Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern und die Träger der politischen Bildung angesprochen werden.
- Netzwerke in der Landschaft der politischen Bildung sowie Träger politischer Bildung sollten zur Ansprache von Jugendlichen und jungen Erwachsenen genutzt werden. Im Sinne einer präventiven Ansprache der Aufnahmegesellschaft sollen Schüler etwa im Berufsvorbereitungsjahr oder in sogenannten „schulergänzenden Maßnahmen“ (z.B. Planspiele „politische Tage“ der Stiftungen) zum Thema Integration angesprochen und sensibilisiert werden.

### PRAXISBEISPIEL LANDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG BADEN-WÜRTTEMBERG

Die Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg hat das Projekt Teamstärke & Toleranz (TnT) initiiert. Das entwickelte Modul soll dabei Vertrauen, Verantwortung und Selbstbewusstsein von Schülern stärken und kann flexibel in schulischen- oder außerschulischen Maßnahmen eingesetzt werden.

## 2. TRÄGERORGANISATIONEN DER POLITISCHEN BILDUNG INTERKULTURELL ÖFFNEN

**AUSGANGSLAGE:** Viele Träger der politischen Bildungsarbeit haben organisatorische und interkulturelle Öffnungsprozesse angestoßen und umgesetzt, um ihre Struktur und ihre Angebote anzupassen. Damit haben sich die Träger bereits mit den Anforderungen an eine zunehmend plurale Gesellschaft auseinandergesetzt.

**HANDLUNGSBEDARF:** Eine sich ständig verändernde Gesellschaft stellt Trägerorganisationen laufend vor die Herausforderung, interkulturelle Öffnung intensiv zu betreiben. Dies begründet sich zum einen durch den Selbstanspruch der Träger (Werteorientierung, Selbstverständnis, Menschenbild, Diversität als Auftrag), zum anderen stehen Trägerorganisationen auch vor wirtschaftlichen Überlegungen. So müssen beispielsweise neue Zielgruppen angesprochen werden, um zukunftsfähig zu bleiben. Daher gilt es, interkulturelle Öffnungsprozesse sowohl mit Blick auf Organisationsstrukturen als auch für die Aufbereitung der Formate und Angebote (Erreichung neuer Zielgruppen, S. 14) anzustoßen.

**EMPFEHLUNGEN:** Es ist erforderlich, dass Träger der politischen Bildungsarbeit ihre Angebote und Organisationsstrukturen interkulturell öffnen. Dies betrifft sowohl die Ebene der Organisationsentwicklung als auch die spezifischen Bildungsangebote der Träger.

- In einem prägnanten Leitmotiv sollten die Ziele der „interkulturellen Öffnung“ verbindlich festgehalten und in festen Intervallen überprüft werden.
- Interkulturelle Öffnung der Programme, Angebote und Formate: Es gilt, Realitäten der Einwanderungsgesellschaft (z.B. ausdifferenzierte Identitätsbildungsprozesse und unterschiedliche Erinnerungskulturen) als Referenzrahmen für die politische Bildung zu reflektieren und
  - die Interkulturalität der Angebote als Teil der Satzung, im Leitbild oder der Dienstvereinbarung zu verankern,
  - die Bildung von thematischen Arbeitsgruppen zur Steigerung der Legitimität von interkulturellen Öffnungsprozessen und als organisatorisches „Signal“ zu fördern und
  - einen „Integrationsbeauftragten“ oder externen Berater als Verantwortlichen für die Steuerung von Öffnungsprozessen und für die Verankerung der Themen Migration, Integration und Diversität in den Angeboten und Formaten zu benennen.
- Interkulturelle Öffnung auf Ebene der Organisationsentwicklung:
  - Zunächst sollte geprüft werden, welche Erfahrungen es in der Organisation bereits mit dem Thema interkulturelle Öffnung gibt und welche Akzeptanz hierfür bei den Mitarbeitern besteht.
  - Das Thema sollte als Querschnittsaufgabe in der Organisation verankert werden, z.B. über den Abschluss von Zielvereinbarungen.



### 3. KONTAKTMÖGLICHKEITEN SCHAFFEN - ZIVILGESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT FÖRDERN AM BEISPIEL BÜRGERPLATTFORMEN

**AUSGANGSLAGE:** Vor Ort sind viele Bürger in Vereinen oder Gemeinschaften organisiert. Allerdings fehlt es bislang an einem Austausch auf Augenhöhe und Kontakt der Gruppen untereinander, insbesondere zwischen Aufnahmegesellschaft und Zuwandernden. Dieser Austausch ist aber im Sinne einer gegenseitigen Anerkennungskultur, vor allem im lokalen Bereich, von Bedeutung.

**HANDLUNGSBEDARF:** Zur Förderung einer Anerkennungskultur sollte angestrebt werden, unterschiedlichste zivilgesellschaftliche Gruppen, unabhängig ihrer ethnischen und religiösen Zugehörigkeit, zusammenzubringen und einen Dialog auf Augenhöhe zu ermöglichen. Bürgerplattformen sind für die Schaffung von Kontaktmöglichkeiten ein gutes Beispiel.

**EMPFEHLUNGEN:** Bürgerplattformen sollen als ein wichtiges Element der zivilgesellschaftlichen Ausgestaltung des kommunalen Zusammenlebens anerkannt und gefördert werden. Als parteipolitisch und konfessionell unabhängiger Ansatz ist die Finanzierung solcher Plattformen durch staatliche Institutionen jedoch in der Regel ausgeschlossen. Deshalb kann sich die Förderung für staatliche Einrichtungen auf folgende Punkte beziehen:

- Unterstützung aktiver Personen in Bürgerplattformen, die etwa in Moschee-, Eltern- oder Sportver-

einen zusammengeschlossen sind, mit Schulungen zu Themen wie Gesprächsführung, Fundraising oder Organisationsmanagement

- Übernahme der Funktion eines „Convieners“. Das bedeutet, Plattformen mit Kontakten zu anderen Netzwerken oder potenziellen Unterstützern (Privatwirtschaft) in Kontakt zu bringen und dabei das eigene positive „Image“ zu nutzen.
- Ideelle Unterstützung von Ansätzen und Formaten, die persönliche Kontakte vor Ort ermöglichen und dadurch Bürgerplattformen initiieren. Hierzu können beispielsweise Ansätze des „Community Organizing“ genutzt werden.
- Einsatz der Netzwerke der Jugend- und Erwachsenenbildung vor Ort zur Umsetzung von Bürgerplattformen (Volkshochschulen, freie Träger Bildungsstätten)

Das Bundesamt wird 2013 die Gründung einer lokalen Bürgerplattform fördern und bei der Arbeit vor Ort unterstützen. Dabei soll eine wissenschaftliche Begleitung Erfolgsfaktoren identifizieren, die dazu beitragen, interkulturelle Öffnungsprozesse in Bürgerplattformen nachhaltig zu initiieren.

### 4. MIT KAMPAGNEN DIE „BREITE ÖFFENTLICHKEIT“ ANSPRECHEN

**AUSGANGSLAGE:** Die öffentlichen Debatten über Migration und Integration stellen immer wieder die Probleme und Konflikte im Zusammenleben in den Vordergrund und vermitteln dabei ein defizitorientiertes Bild von Migrantinnen und Migranten. Die sich stetig verändernden Lebenswelten der Menschen mit Migrationshintergrund sowie die Potenziale einer Einwanderungsgesellschaft geraten dabei oftmals aus dem Blick. Studien zeigen, dass ablehnende Haltungen in allen gesellschaftlichen Milieus zu finden sind. Für das Milieu der „bürgerlichen Mitte“, dem rund 14 Prozent der Bevölkerung (ca. 10 Millionen Menschen) angehören, zeigt die Studie „Diskriminierung

im Alltag“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2009), dass beispielsweise 59 Prozent der Befragten Vorbehalte gegenüber Zuwanderung haben. Dies lässt vermuten, dass bisherige themenbezogene Maßnahmen und Aktionen die Vorteile, Potenziale und Normalität einer ethnisch vielfältigen Einwanderungsgesellschaft nicht hinreichend vermitteln konnten.

**HANDLUNGSBEDARF:** Um Vorbehalte gegenüber einer pluralen und ethnisch diversen Gesellschaft in Deutschland in der breiten Öffentlichkeit abzubauen, sind daher geeignete Wege zu entwickeln und zu erproben.

**EMPFEHLUNG:** Empfohlen wird die Durchführung abgestimmter und einheitlich geführter Kampagnen wirkmächtiger Akteure, beispielsweise zum Thema „Anerkennung von Vielfalt“. Kampagnen sollen die Botschaft vermitteln, dass in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft der Zusammenhalt im Interesse jedes einzelnen Mitglieds organisiert und gesichert werden muss. Auch die Aufnahmegesellschaft sollte sich für gelingendes Miteinander verantwortlich fühlen. Kampagnen sollen:

- von einem möglichst breiten Bündnis gesellschaftlicher Akteure getragen werden, um die Glaubwürdigkeit zu stärken,
- durch eine einheitliche Pressearbeit und durch Medienpartnerschaften ergänzt werden, indem etwa Journalisten von allen beteiligten Kampagnen-Partnern Hintergrundinformationen zur Verfügung gestellt werden,
- Vorteile von Vielfalt darstellen,
- durch einheitliche Themenbotschaften begleitet werden, die aktiv in Interviews, Publikationen oder Netzwerken kommuniziert werden,
- durch gezielte Veranstaltungen (Konferenzen, Workshops, Aktionstagen) unterstützt werden.

Das Bundesamt wird im Jahr 2013 in Abstimmung mit interessierten Partnern eine entsprechende Kampagne zum Thema „Anerkennung von Vielfalt“ initiieren. Hierfür ist unter anderem geplant, die Netzwerke des Runden Tisches „Aufnahmegesellschaft“ sowie den Austausch mit dem Verein „Neue deutsche Medienmacher“ zu nutzen.

### UMSETZUNGSBEISPIELE FÜR KAMPAGNEN

- Kampagnen sollten mit passenden offiziellen Anlässen, wie z.B. geeigneten Gedenk- oder Feiertagen und anderen Ereignissen, verknüpft werden, um die mediale Aufmerksamkeit zu erhöhen und die Inhalte in bestehenden Zusammenhängen zu verankern.

- Kampagnen sollten emotionale Botschaften aussenden, z.B. Gesichter präsentieren und rhetorische Fragen stellen.
- Kampagnen sollten auf große „Verbreitungsfähigkeit“ angelegt sein, indem etwa neue Medien und soziale Netzwerke einbezogen werden.
- Kampagnen sollten die gesellschaftliche Realität abbilden, das zu adressierende Problem bzw. ihr sonstiges Anliegen klar benennen und dabei Aufmerksamkeit erregen.
- Kampagnen sollten das Bedürfnis nach vertiefenden Informationen wecken, diesem Bedarf durch Instrumente/Angebote (s. unten) gerecht werden, das Bedürfnis nach eigener Aktion wecken und handlungsorientierte Angebote unterbreiten.

### MÖGLICHE KAMPAGNENINSTRUMENTE UND KAMPAGNENMEDIEN:

- Auslobung von Wettbewerben.
- Informationsmaterialien in unterschiedlicher Ausprägung, wie etwa niedrigschwellige und „prägnante“ Kurzinformationen, redaktionelle Artikel, Beiträge und Hintergrunddossiers für Journalisten.
- öffentliche Diskussionsveranstaltungen mit „Betroffenen“ und „Entscheidern“, übergreifende Seminare und Workshops.
- Fortbildungsveranstaltungen für spezielle Zielgruppen (Lehrende, Vereinsfunktionäre etc.).
- Auftritte im Web und in den sozialen Netzwerken (z.B.: auch über den Einsatz von QR-Codes).
- Kampagnenspots für das Netz, für Rundfunk und Fernsehen.

# Geplante Umsetzung von Empfehlungen durch das BAMF im Jahr 2013

- In einem Modellprojekt werden gemeinsam mit Melde- und Ausländerbehörden an verschiedenen Standorten in Deutschland Musterprozesse entwickelt, die Behörden eine Orientierung bei der Weiterentwicklung der eigenen Organisation und interkulturellen Öffnung geben sollen.
- Die Gründung einer lokalen Bürgerplattform fördern und bei der Arbeit vor Ort unterstützen. Dabei soll eine wissenschaftliche Begleitung Erfolgsfaktoren identifizieren, die dazu beitragen, interkulturelle Öffnungsprozesse in Bürgerplattformen nachhaltig zu initiieren.
- Zusammen mit interessierten Akteuren sollen Kooperationen für eine strukturierte Zusammenarbeit mit Trägern der politischen Bildungsarbeit zur zielgruppenadäquaten Vermittlung der Themen Migration und Integration weiter ausgebaut werden.
- In Abstimmung mit interessierten Partnern wird eine Kampagne zum Thema „Anerkennung von Vielfalt“ initiiert. Hierfür ist unter anderem geplant, die Netzwerke des Runden Tisches „Aufnahmegesellschaft“ sowie den Austausch mit dem Verein „Neue deutsche Medienmacher“ zu nutzen.
- Im Rahmen der Multiplikatorenschulungen des Bundesamtes wird die Professionalisierung von Migrantenorganisationen noch stärker als bisher berücksichtigt. Da Migrantenorganisationen unterschiedlich organisiert sind und im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements verschiedenste Aufgaben wahrnehmen, gilt es hierbei, Maßnahmen zu ermitteln, die sich am jeweiligen Bedarf und dem Grad der Organisationsentwicklung ausrichten.
- Eine Übersicht zu den aktuellen Sprach- und Bildungsangeboten im Bereich Vorintegration wird erstellt. Auf Basis der Ergebnisse sollen Handlungsempfehlungen zur Zentralisierung und Bündelung erarbeitet werden. Dabei sollen auch die Inhalte und deren Weiterentwicklungsbedarf untersucht werden.
- Die Erfahrungen des Bundesministeriums des Innern Österreich (BM.I Österreich) und des BMWi aus ihren Projekten werden aufgegriffen und auf Übertragbarkeit geprüft.

# Glossar

Anerkennungskultur	Wird verstanden als die Anerkennung aller in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund durch die Aufnahmegesellschaft, wobei die Wertschätzung der Potenziale im Mittelpunkt steht.	Migrationshintergrund	Neben Ausländerinnen/Ausländern und (Spät-)Aussiedlerinnen/(Spät-)Aussiedlern sowie den in Deutschland Eingebürgerten gehören dazu auch alle in Deutschland Geborenen mit deutscher Staatsangehörigkeit mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländerin/Ausländer in Deutschland geborenem Elternteil (Statistisches Bundesamt).
Community Organizing	Bezeichnet Maßnahmen, die Personen motivieren und befähigen, aktiv eigene Interessen zu formulieren und umzusetzen.	Politische Bildung	Gesamtkontext aller Aktivitäten, mit denen Menschen befähigt werden, interkulturelle Öffnung voranzubringen. Dazu zählen die Vermittlung des notwendigen Wissens über die Hintergründe und Voraussetzungen von Migration und Integration, eine Orientierung über grundgesetzlich gestützte Werthaltungen von Toleranz und gegenseitigem Respekt sowie die Befähigung zur aktiven Teilhabe.
Diversität/Vielfalt	Bezeichnet den Ansatz, von rein zielgruppenspezifischen Formaten mit Minderheitenperspektiven zu einem zielgruppenübergreifenden Konzept zu kommen. Unterschiedlichkeiten und Vielfalt werden darin als Errungenschaften, Erfahrungen und Kompetenzen aller Bürgerinnen und Bürger verstanden und als gesellschaftliche und wirtschaftliche Chancen betrachtet.	Willkommenskultur	Neu-Zuwandernde anhand attraktiver Rahmenbedingungen „Willkommen“ heißen und anerkennend in die Gesellschaft aufnehmen. Willkommenskultur richtet sich an alle legalen Neu-Zuwandernden.
Fachkraft	Eine Arbeitskraft, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit qualifiziert ist.	Zuwandernde und (Neu-)Zuwandernde	Alle legal nach Deutschland zuwandernde Personen (v.a. Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Familiennachzug).
Integration	Integration ist ein langfristiger Prozess. Ziel ist es, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwandernden soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden.		
Interkulturelle Öffnung	Gestaltung von gesellschaftlichen, institutionellen sowie strukturellen Prozessen, die Abgrenzungen und Zugangsbarrieren abbauen und eine Kultur der Anerkennung etablieren.		

# Teilnehmende Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“

Der Runde Tisch „Aufnahmegesellschaft“ ist als vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge moderierter Prozess angelegt. Er ist als Gremium einzelner Expertinnen und Experten, und nicht als Gremium verschiedener Institutionen gedacht.

## ARBEITSGRUPPE „ETABLIERUNG EINER WILLKOMMENSKULTUR“

Name	Vorname	Institution
Braun	Sultan	Stadt Reutlingen
Bülow	Thorsten	Behörde für Inneres und Sport der Stadt Hamburg
Dahmen	Dagmar	Ausländerbehörde der Stadt Köln
Döbrich	Franziska	Ausländerbehörde der Stadt München
El Kholly	Farid	BMAS
Häusgen	Mike	Stadt Solingen
Huber	Oliver	EJSA Rothenburg
Jahnke	Dr. Ulrich	Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
Klein	Silvia	Stadt Erlangen
Kienzer	Nora	BM.I Österreich
Kretzschmar	Nikolas	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, <b>Leitung und Koordination der Arbeitsgruppe</b>
Möller	Cord-Henrik	Auswärtiges Amt
Löffelholz von	Dr. Hans-Dietrich	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Ringkamp	Heinrich	BVA (ZfA)
Ritgen	Dr. Klaus	Deutscher Landkreistag
Scheerer	Friedrich	Bundesagentur für Arbeit
Schiele	Stephan	Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH (IQ Netzwerk, MigraNet)
Schubert	Michaela	Sächsisches Staatsministerium des Inneren
Schweitzer	Dr. Helmuth	RAA/Büro für interkulturelle Arbeit Essen
Schwibbe	Günther	Stadt Hamm
Sheldon	Dr. Barbara	Alexander-von-Humboldt-Stiftung
Seeger	Viola	Robert Bosch Stiftung
Smutny	Roland	IHK Nürnberg / Mittelfranken
Steller	Birte	Hamburg Welcome Center
Strunden	Martin	Sächsisches Staatsministerium des Inneren
Uhlig	Dr. Heike	Goethe Institut
Wolf-Maier	Franz	Österreichischer Integrationsfonds
Walther	Claudia	Bertelsmann Stiftung

### ARBEITSGRUPPE „INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DURCH POLITISCHE BILDUNG“

Name	Vorname	Institution
Brokmeier	Boris	Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten
Feil	Robert	Landeszentrale für politische Bildung BW
Gölz	Robert	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, <b>Leitung und Koordination der Arbeitsgruppe</b>
Gruber	Dr. Ludger	Konrad-Adenauer-Stiftung
Guber	Dr. Franz	Hanns-Seidel-Stiftung
Huber	Christoph	Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit
Jäger	Torsten	Interkultureller Rat
Kücük	Kenan	Multikulturelles Forum e.V.
Menke	Barbara	Bundesausschuss politische Bildung
Mesghena	Mekonnen	Heinrich-Böll-Stiftung
Ruster	Jakob	VIA Bayern, “Fachstelle Diversity Management, Netzwerk IQ”
Schultze	Günther	Friedrich-Ebert-Stiftung
Schuster	Melanie	Robert-Bosch-Stiftung
Simbeck	Silvia	Centrum für angewandte Politikforschung
Spoden	Jutta	Bundeszentrale für politische Bildung
Teixeira	Carmen	Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport NRW
Ünal	Melek	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)  
Frankenstr. 210  
90461 Nürnberg

### **Bezugsquelle/Ansprechpartner**

Abteilung Integration,  
Referat 310 - Grundsatzangelegenheiten der Integration,  
Gesellschaftlicher Zusammenhalt, Internationale Integrationsangelegenheiten  
Frankenstr. 210  
90461 Nürnberg  
info@bamf.bund.de  
www.bamf.de  
Tel. +49 911 943-0  
Fax +49 911 943-1000

### **Stand**

März 2013

### **Druck**

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)  
Referat 120 - Zentraler Service

### **Gestaltung**

Tatjana Bauer, Referat 120 - Zentraler Service -

### **Verfasser**

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge  
Abteilung Integration,  
Referat 310 - Grundsatzangelegenheiten der Integration,  
Gesellschaftlicher Zusammenhalt, Internationale Integrationsangelegenheiten  
Robert Gölz und Nikolas Kretzschmar