

München lebt Vielfalt
Ergebnisse der Partizipativen Evaluation des
Interkulturellen Integrationskonzepts

Neufassung
vom 30.06.2022
gesamte Vorlage
ohne Anlagen

Überprüfung und Weiterentwicklung des
Interkulturellen Integrationskonzepts

Auftrag aus der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11466
vom 25.07.2018

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02546

8 Anlagen

Beschluss des Sozialausschusses in der gemeinsamen Sitzung des Kinder- und
Jugendhilfeausschusses und des Sozialausschusses vom 05.07.2022 (VB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Beschlussvorlage

Anlass	<ul style="list-style-type: none">● Auftrag aus der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11466 vom 25.07.2018● Auftrag zur Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts● Evaluation und Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts
Inhalt	<ul style="list-style-type: none">● Partizipative Evaluation des Interkulturellen Integrationskonzepts der LH München● Partizipative Evaluation der strategischen Steuerung der Umsetzung (durch die Stelle für interkulturelle Arbeit)● Handlungsempfehlungen zur Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts● Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Gremienstruktur und Netzwerke im integrationspolitischen Kontext● Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Integrationsberichterstattung● Handlungsempfehlungen zu Ownership, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Gesamtkosten/ Gesamterlöse	-/-
Entscheidungsvorschlag	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Ergebnisse der Partizipativen Evaluation des Interkulturellen Integrationskonzepts und der Strategischen Steuerung werden zur Kenntnis genommen. ● Das Büro der 3. Bürgermeisterin übernimmt die Fachsteuerung der Stelle für interkulturelle Arbeit im Sozialreferat. Das Sozialreferat wird beauftragt, für die Inhaberin der Stelle B117354 befristet bis 2026 den vorübergehenden Einsatz im Direktorium, Büro der 3. Bürgermeisterin, in die Wege zu leiten. ● Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden mit der Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts und der strategischen Steuerung der Umsetzung in einem partizipativen Prozess beauftragt. ● Die Fachliche Steuerung interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden beauftragt, das Interkulturelle Integrationskonzept im Rahmen der Fortschreibung der Perspektive München zu einer Leitlinie weiterzuentwickeln. ● Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden mit der Erstellung eines Strategiekonzepts zur Umsetzung des Interkulturellen Integrationskonzepts beauftragt. ● Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden mit der Weiterentwicklung der Strukturen und Netzwerke der Integrationspolitik, insbesondere der Stadtratskommission für Interkulturelle Integration, beauftragt. ● Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden mit der Weiterentwicklung der Integrationsberichterstattung und des Monitorings in Zusammenarbeit mit den Referaten beauftragt.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden damit beauftragt, die zu Ownership und Kommunikation vorgeschlagenen neuen Maßnahmen zu entwickeln und dem Stadtrat vorzulegen.
Gesucht werden kann im RIS auch unter:	<ul style="list-style-type: none"> ● Interkulturelle Orientierung und Öffnung ● Kommunale Integrationspolitik ● Migration und Diversität ● Interkulturelles Integrationskonzept ● Strategische Steuerung der Umsetzung des Integrationskonzepts ● Integrationsberichterstattung
Ortsangabe	-/-

München lebt Vielfalt
Ergebnisse der Partizipativen Evaluation des
Interkulturellen Integrationskonzepts

Überprüfung und Weiterentwicklung des
Interkulturellen Integrationskonzepts

Auftrag aus der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11466
vom 25.07.2018

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02546

Vorblatt zum
Beschluss des Sozialausschusses in der gemeinsamen Sitzung des Kinder- und
Jugendhilfeausschusses und des Sozialausschusses vom 05.07.2022 (VB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis		Seite
I.	Vortrag der Referentin	1
1	Anlass	2
2	Die partizipative Evaluation	3
2.1	Zum partizipativen Ansatz	3
2.2	Das Stakeholder*innen-Prinzip	3
2.3	Die Fokuse und Indikatoren	4
2.4	Die Phasen der Evaluation	6
2.5	Die Module der Datenerhebung	7
3	Überblick über die zentralen Ergebnisse	9
3.1	Wichtigste Ergebnisse zum Interkulturellen Integrationskonzept (Fokus 1)	9
3.2	Ergänzende Erkenntnisse zu Fokus 1 (Integrationskonzept) aus den Telefoninterviews und Fokusgruppen	11
3.3	Wichtigste Ergebnisse zur strategischen Steuerung (Fokus 2)	11
3.4	Weitere Erkenntnisse zu Fokus 2 (Strategische Steuerung) aus den Telefoninterviews und Fokusgruppenbefragungen	12
3.5	Wichtigste Ergebnisse zum Fokus 4 (Beteiligung) aus den Fokusgruppenbefragungen	13
4	Empfehlungen zur Fortschreibung des Integrationskonzepts und der strategischen Steuerung	13
4.1	Zur Fortschreibung des interkulturellen Integrationskonzepts	14

4.2	Zu Strukturen und Netzwerken der Integrationspolitik	16
4.3	Ownership und Kommunikation	17
4.4	Zur Integrationsberichterstattung und zum Monitoring	19
4.5	Zur strategischen Steuerung der Umsetzung	21
5	Ausblick auf die Fortschreibung	23
5.1	Sichtung und Diskussion der Handlungsempfehlungen	23
5.2	Bildung von Arbeitspaketen zur Fortschreibung	24
5.3	Beteiligung der Stakeholder*innen-Gruppe	25
5.4	Erste Meilensteine	26
II.	Antrag der Referentin	29
III.	Beschluss	31
	Abschlussbericht „Partizipative Evaluation des Interkulturellen Integrationskonzepts der Landeshauptstadt München“	Anlage 1
	Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen	Anlage 2
	Stellungnahme des Kommunalreferates	Anlage 3
	Zusammenstellung zur Rückmeldung der Fachstelle für Demokratie	Anlage 4
	Stellungnahme der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*	Anlage 5
	Stellungnahme des Kreisverwaltungsreferates	Anlage 6
	Stellungnahme des Direktoriums	Anlage 7
	Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates	Anlage 8

München lebt Vielfalt
Ergebnisse der Partizipativen Evaluation des
Interkulturellen Integrationskonzepts

Überprüfung und Weiterentwicklung des
Interkulturellen Integrationskonzepts

Auftrag aus der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11466
vom 25.07.2018

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02546

8 Anlagen

Beschluss des Sozialausschusses in der gemeinsamen Sitzung des Kinder- und
Jugendhilfeausschusses und des Sozialausschusses vom 05.07.2022 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentin

Zusammenfassung

Die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, ist zuständig für die Koordination der Umsetzung des interkulturellen Integrationskonzepts. Mit dem Beschluss des „Interkulturellen Integrationsberichts 2017“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11466) in 2018 hat der Stadtrat die Stelle für interkulturelle Arbeit damit beauftragt, das interkulturelle Integrationskonzept zu evaluieren und dem Stadtrat einen Vorschlag für die Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts vorzulegen.

Ende 2018 beauftragte die Stelle für interkulturelle Arbeit das Centrum für Angewandte Politikforschung München (CAP München, Frau Ulrich und Herr Prof. Dr. Eckloff als Evaluationsteam), das Interkulturelle Integrationskonzept mit dem Ansatz der Partizipativen Evaluation zu evaluieren und Handlungsempfehlungen für die Fortschreibung des Integrationskonzepts partizipativ zu entwickeln.

Die Partizipative Evaluation hat ergeben, dass die Qualität des Interkulturellen Integrationskonzepts (Fokus 1) und die Qualität der strategischen Steuerung seiner Umsetzung (Fokus 2) insgesamt gesehen positiv zu bewerten sind.

Zur Fortschreibung des Integrationskonzepts und der strategischen Steuerung wurden auf Grundlage der Erhebung von Daten und Entwicklungsbedarfen Handlungsempfehlungen entwickelt (Anlage 1). Der vorliegende Beschlussentwurf fasst die wichtigsten Ergebnisse

der Evaluation und der diesbezüglichen Erhebungen zusammen, gibt einen Einblick in den Diskussions- und Evaluationsprozess und formuliert die zentralen Empfehlungen zur Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts. Diese bilden die Grundlage für den weiteren, von der Stelle für interkulturelle Arbeit zu initiiierenden Diskussions- und Entwicklungsprozess mit den zentralen Akteur*innen in diesem Feld. Wie der Prozess gestaltet wird und welche Elemente dabei besonders im Fokus stehen und weiter entwickelt werden, wird ebenfalls beschrieben.

1 Anlass

Das Interkulturelle Integrationskonzept bildet seit seiner Verabschiedung in 2008 den Rahmen für die Integrationspolitik der Landeshauptstadt München. Es richtet sich in erster Linie an die Stadtverwaltung, hat dabei aber die gesamte Stadtgesellschaft im Blick. Aufgrund des demografischen Wandels und der sich im Zuge dessen verändernden gesellschaftlichen Debatten, neuen Perspektiven und Erkenntnissen bedurfte es nach über zehn Jahren einer Überprüfung und Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts. Nicht nur die zentralen Begriffe und Elemente des Integrationskonzepts sollten auf ihre Aktualität hin überprüft werden. Auch die strategische Steuerung der Umsetzung und die Gremienstruktur waren nach so vielen Jahren einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und auf ihre Wirksamkeit und Durchsetzungskraft hin zu beleuchten. In Folge dessen beschloss der Stadtrat im Rahmen der Beschlussfassung zum Interkulturellen Integrationsbericht 2017¹ die Evaluation und Fortschreibung des Integrationskonzepts mit externer Begleitung.

Das Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit beauftragte hierfür ein externes Institut, Centrum für angewandte Politikforschung München (CAP; Frau Ulrich, Herr Prof. Eckloff) mit der Partizipativen Evaluation des Interkulturellen Integrationskonzepts und der strategischen Steuerung seiner Umsetzung. Der im September 2018 begonnene Evaluations- und Diskussionsprozess umfasste einen Zeitraum von fast zwei Jahren und endete mit der Vorlage des Abschlussberichts im Mai 2020 durch das Evaluationsteam. Ursprünglich sollten die Ergebnisse der Evaluation dem Stadtrat bis Ende 2020 vorgestellt werden.

Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Herausforderungen sowie umfangreicher Abstimmungsprozesse kann die Vorlage erst im Frühjahr 2022 eingebracht werden.

Die Weiterentwicklung des interkulturellen Integrationskonzepts und die damit verbundenen Diskussions- und Entscheidungsprozesse gliedern sich in zwei Etappen:

¹ Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit: München lebt Vielfalt. Interkultureller Integrationsbericht 2017. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11466 vom 25.07.2018. Seite 16.

1. Etappe: von 01/2019 bis 03/2022: Erstellung und Auswertung der Evaluation. Diese endet mit dem vorliegenden Stadtratsbeschluss (Ziffer 2 - 4).
2. Etappe: von 03/2021 bis Herbst 2023: Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts (Ziffer 5). Sie beginnt mit dem vorliegenden Stadtratsbeschluss und den daraus erfolgenden Aufträgen.

2 Die partizipative Evaluation

Die Evaluation verfolgte verschiedene Zielsetzungen. Sowohl das Integrationskonzept als auch seine strategische Steuerung sollten einer Prüfung und Bewertung unterzogen werden. Ziel war es, die Qualität, Aktualität und Wirksamkeit des Interkulturellen Integrationskonzepts zu untersuchen. Dazu wurden verschiedene Gruppen befragt, um Vorschläge für die Weiterentwicklung des Konzepts und der strategischen Steuerung zu erhalten. Der Evaluationsprozess, auch darin waren sich die Beteiligten einig, sollte nicht nur den Dialog zwischen den verschiedenen Akteur*innen befördern, sondern zu einer gemeinsamen Ziel- und Strategiefindung beitragen.

2.1 Zum partizipativen Ansatz

Zur Sicherstellung eines breiten Diskurses bereits während der Evaluationsphase wurde der Ansatz der partizipativen Evaluation² gewählt. Er vereint die Vorteile einer Fremd- und Selbstevaluation. Bei dieser Art der Evaluation werden Vertreter*innen relevanter Gruppen als sogenannte „Stakeholder*innen“ in den Evaluationsprozess durchgängig einbezogen. Das detaillierte Evaluationskonzept wird zu Beginn des Prozesses von der Ausgangsfragestellung ausgehend im Austausch mit den Stakeholder*innen entwickelt und bildete die Basis für den weiteren Prozess. Die verschiedenen Perspektiven sind auch für eine ausgewogene und differenzierte Bewertung und Analyse entscheidend. Erst durch die Einbeziehung der vielfältigen, zum Teil differierenden Perspektiven entsteht ein umfassendes „Gesamtbild“, das die gesellschaftliche Differenz und Heterogenität abbildet.

2.2 Das Stakeholder*innen-Prinzip

Die sogenannten „Stakeholder*innen“ sind Vertreter*innen relevanter, betroffener Gruppen, die deren verschiedenartige Perspektiven in einen Diskussionsprozess einbringen. Die Stakeholder*innen-Gruppe für die vorliegende Evaluation bestand aus insgesamt 20 ausgewählten Personen und umfasste relevante gesellschaftliche Gruppen aus dem migrationsgesellschaftlichen Kontext. Gemeinsam mit dem Evaluationsteam (CAP München) wählte die Stelle für interkulturelle Arbeit (Auftraggeberin) auf der Basis der Erfahrungen der letzten zwölf Jahren die relevanten Stakeholder*innen-Perspektiven aus.

² Für mehr Information siehe: <https://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/293063/partizipative-evaluationsforschung> und <https://www.cap-lmu.de/akademie/praxisprogramme/partizipative-evaluation/>

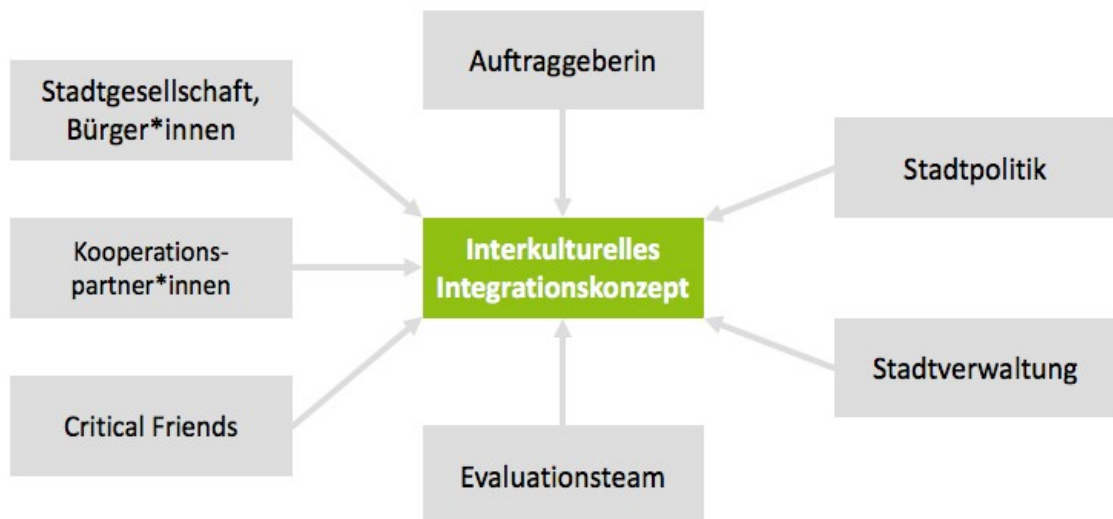


Abbildung 1: Stakeholder*innenperspektiven

Das Evaluationsteam bezog die Stakeholder*innen bereits bei der Formulierung der Ausgangsfragestellungen, der Definition und Bestimmung der Kriterien und Indikatoren, wie auch bei der Entwicklung des gesamten Evaluationsdesigns mit ein. Die Vertreter*innen der Stadtgesellschaft beispielsweise haben darauf geachtet, dass die Evaluation ihre Fragen und Belange berücksichtigt, die Auftraggeber*in hingegen darauf, dass die verschiedenen Elemente des Konzeptes in den Blick genommen und die richtigen Zielgruppen befragt werden. Die Wissenschaftler*innen wiederum haben aus Sicht der Forschung Bewertungen vorgenommen und ihre fachliche Expertise eingebracht. Das Augenmerk der Vertreter*innen der Stadtverwaltung lag in erster Linie auf der Bedeutung des Integrationskonzeptes für die interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung und auf der Umsetzbarkeit in der Verwaltungspraxis.

Die am Ende des Evaluationsprozesses stehenden, von den Stakeholder*innen formulierten Handlungsempfehlungen spiegeln die diversen Perspektiven wider und entsprechen den komplexen, manchmal widersprüchlichen Sichtweisen auf die Themen Migration und Integration. Bei dem Ansatz der partizipativen Evaluation werden die gängigen Vorgehensweisen ergänzt durch die vom Evaluationsteam moderierten Aushandlungsprozesse im Stakeholder*innenkreis. Es ergeben sich so neue Erkenntnisse und Festlegungen, die zu längerfristigen Verbesserungen führen.

2.3 Die Fokusse und Indikatoren

Entsprechend des Auftrags und der Zielsetzung waren folgende Leitfragen maßgeblich:

- Wie gut ist die Qualität des Interkulturellen Integrationskonzepts der Landeshauptstadt München aus Sicht der Beteiligten?
- Wie gut ist die Qualität der strategischen Steuerung seiner Umsetzung aus Sicht der Beteiligten?
- Wie können das Interkulturelle Integrationskonzept und die strategische Steuerung seiner Umsetzung weiterentwickelt werden?

Vor diesem Hintergrund wurden für den ersten Teil der Evaluation zwei Fokuse definiert und festgelegt, welche Elemente dabei in den Blick genommen werden sollen³. Der **Fokus 1** nahm die „Qualität des Interkulturellen Integrationskonzepts unter Einbezug verschiedener Elemente“ in den Blick. Beim **Fokus 2** stand die „Qualität der strategischen Steuerung der Umsetzung des Interkulturellen Integrationskonzepts unter Einbezug der relevanten Elemente“ im Mittelpunkt.

Für den zweiten Teil der Evaluation wurden während des Evaluationsprozesses neue Fragestellungen aufgeworfen, die zusätzlich zwei weitere Fokuse formulierten und untersuchten: „Chancen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung“ (**Fokus 3**) und „Beteiligung“ (an Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen) (**Fokus 4**).

Je nach Fokus und Fragestellung kamen unterschiedliche Indikatoren zur Anwendung. Welche Indikatoren bei welcher Erhebung thematisiert und untersucht wurden, wird im beigefügten Abschlussbericht detailliert beschrieben.

In Bezug auf die Bewertung der Qualität des Interkulturellen Integrationskonzeptes wurden die folgenden Indikatoren operationalisiert:

- Aktualität
- Nützlichkeit
- Bekanntheit
- Wichtigkeit

Im Hinblick auf die Bewertung der Qualität der strategischen Steuerung der Umsetzung des Interkulturellen Integrationskonzeptes fiel bei der Operationalisierung die Wahl auf folgende Indikatoren:

- Wichtigkeit
- Umsetzung
- Wirksamkeit
- Nachhaltigkeit

3 Akademie Führung & Kompetenz (CAP). Abschlussbericht „Partizipative Evaluation des Interkulturellen Integrationskonzepts der Landeshauptstadt München. Seite 11.

2.4 Die Phasen der Evaluation

Das im Folgenden abgebildete Diagramm zeigt die einzelnen Phasen der partizipativen Evaluation und gibt einen Überblick über die verschiedenen Schritte und Bausteine der Evaluation.

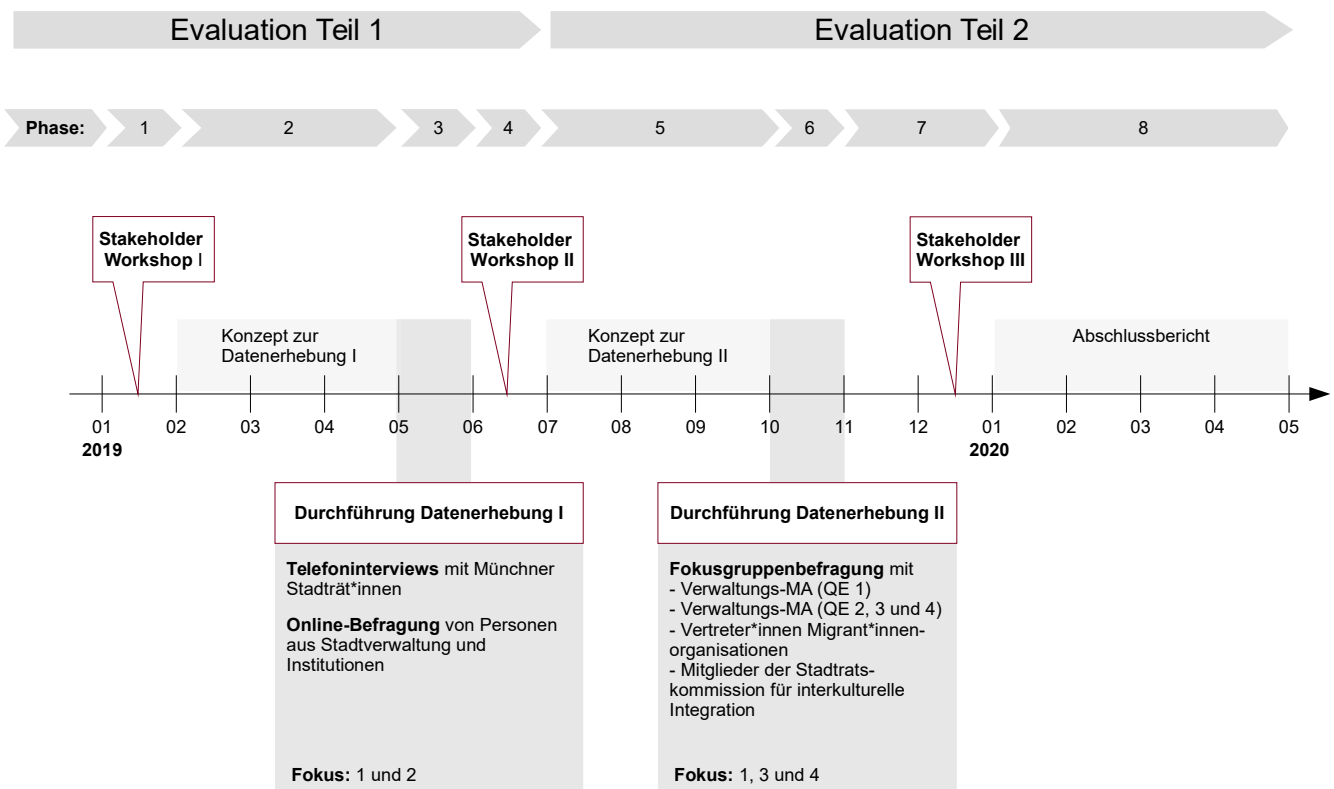


Abbildung 2: Phasen der Evaluation

Im ersten Stakeholder*innen-Workshop im Januar 2019 (Phase 1) wirkten die Stakeholder*innen an den Grundlagen für das erste Datenerhebungsmodul (Themen, Fragestellungen, Zielgruppen) mit⁴.

Das daraufhin entwickelte Datenerhebungskonzept (Phase 2) sah im ersten Teil der Evaluation die Befragung folgender Zielgruppen vor:

1. Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung, die das Interkulturelle Integrationskonzept kennen bzw. die mit der strategischen Steuerung seiner Umsetzung direkt in Berührung gekommen sind,
2. Mitarbeiter*innen aus weiteren Institutionen, die das Interkulturelle Integrationskonzept kennen,
3. Stadträt*innen der Landeshauptstadt München.

4 Weitere Details s. Abschlussbericht, Seite 16.

Für die zielgruppenspezifischen Befragungen wurden zwei unterschiedliche Module der Datenerhebung (Phase 3) durchgeführt:

- Modul 1: Telefoninterviews mit Münchner Stadträt*innen
- Modul 2: Online-Befragung von Personen aus Stadtverwaltung und Institutionen

Im zweiten Stakeholder*innen-Workshop im Juni 2019 (Phase 4) wurden dann die Ergebnisse der beiden Befragungen vorgestellt, diskutiert und bewertet. Konkrete Handlungsempfehlungen wurden entwickelt. Ferner wurde erarbeitet, mit welchem Fokus ergänzende bzw. vertiefende Daten erhoben werden sollten. Darüber hinaus wurden folgende Zielgruppen für den zweiten Teil der Datenerhebung festgelegt:

1. Verwaltungsmitarbeiter*innen der zweiten, dritten und vierten Qualifikationsebene mit „Migrationshintergrund“,
2. Verwaltungsmitarbeiter*innen der ersten Qualifikationsebene mit und ohne „Migrationshintergrund“,
3. Vertreter*innen von Migrant*innenorganisationen,
4. Mitglieder der Stadtratskommission für interkulturelle Integration.

Auf dieser Basis wurde ein zweites, vertiefendes Datenerhebungskonzept (Phase 5) erstellt. Hierfür wurde ein drittes Modul der Datenerhebung vorgeschlagen:

- Modul 3: Fokusgruppenbefragungen mit ausgewählten Zielgruppen.

Im Rahmen der Datenerhebung (Phase 6) wurden die vertiefenden Fokusgruppenbefragungen durchgeführt und die Daten für den abschließenden Stakeholder*innenworkshop III (Phase 7) aufbereitet. Auf dieser Basis erfolgte dann im Workshop die Diskussion und Entwicklung konkreter Handlungsempfehlungen. Der Abschlussbericht (Phase 8) schloss die Evaluation ab.

2.5 Die Module der Datenerhebung

Im Folgenden werden die drei Module der Datenerhebung kurz beschrieben (siehe Anlage 1, Abschlussbericht, Seite 17 - 19).

Modul 1: Befragung Münchner Stadträt*innen mittels Telefoninterviews

Mittels Telefoninterviews wurde eine Stichprobe von Stadträt*innen befragt, die im Zeitraum seit der Einführung des Interkulturellen Integrationskonzepts 2008 in München als Stadträt*innen tätig sind oder waren. Die Fragen im Interview bezogen sich alle auf die Qualität des Integrationskonzepts (Fokus 1) und die strategische Steuerung seiner Umsetzung (Fokus 2).

Im Vordergrund standen die Indikatoren „Bekanntheit, Qualität, Wichtigkeit und Rückhalt in der Politik“. Die leitfadengestützten Interviews fanden in der Zeit vom 01.05.2019 bis 15.06.2019 statt.

Modul 2: Online-Befragung von Personen aus Stadtverwaltung und Institutionen

Auch bei der an die Stadtverwaltung und die Institutionen adressierten Online-Befragung stand die Bewertung des Integrationskonzepts (Fokus 1) und seiner strategischen Steuerung (Fokus 2) im Vordergrund. Die Online-Befragung lief in der Zeit vom 02.05.2019 bis 29.05.2019. Bei der Operationalisierung und Entwicklung des Onlinefragebogens lag das Hauptaugenmerk auf den Indikatoren Aktualität, Wichtigkeit und Wirksamkeit. Je nach Element und Zielrichtung kamen weitere Indikatoren (wie zum Beispiel Nützlichkeit, Nachhaltigkeit) hinzu. Die Teilnehmenden wurden gefragt, wie sehr sie der jeweiligen Aussage zustimmen würden. Als Antwortmöglichkeit stand eine fünfstufige Likertskala zur Verfügung, die von „stimme nicht zu“ bis zu „stimme sehr zu“ reichte.

Zur Stichprobe:

An der Online-Befragung haben insgesamt 790 Personen teilgenommen und eine Einschätzung abgegeben. 655 waren zu dem Zeitpunkt bei der Landeshauptstadt München beschäftigt, 113 gaben an, in einer Institution (nicht Stadtverwaltung München) zu arbeiten und 22 wählten „Sonstiges“. Fast die Hälfte der städtischen Beschäftigten (49,9 %) waren zum Befragungszeitpunkt mehr als 12 Jahre bei der Stadt München tätig, 21,1 % kreuzten die Antwortkategorie „0 bis 3 Jahre“ an.

Von den Befragten kannten 28,5 % das Integrationskonzept der Landeshauptstadt München. Fast 42 % der Befragten gaben an, in irgendeiner Weise mit der Stelle für interkulturelle Arbeit in Kontakt gekommen zu sein. 63,5 % wählten die Kategorie „weiblich“, 30,8 % männlich, 0,5 % divers und 5,2 % machten keine Angaben.

Modul 3: Fokusgruppenbefragungen

Die Entscheidung, ergänzend Fokusgruppenbefragungen durchzuführen, wurde im zweiten Stakeholder*innen-Workshop getroffen. Anlass war, dass der Anteil der Personen, die an der Online-Befragung teilgenommen und angegeben hatten, einen „Migrationshintergrund“ zu haben, sehr gering ausfiel. Es wurde auch deutlich, dass diese einige Elemente und Aspekte kritischer bewerteten und ihre Erfahrungen von den Befragten ohne „Migrationshintergrund“ divergierten. Daneben gab es weitere Gruppen, die mit der Online-Befragung nicht zielgerichtet adressiert werden konnten und ebenfalls eigens befragt werden sollten. Für die vertiefenden Befragungen wurde die Methode der Fokusgruppenbefragung gewählt. Dabei handelt es sich um eine moderierte Gruppendiskussion zu einem bestimmten Thema bzw. zu einer Fragestellung.

Insgesamt wurden vier Fokusgruppenbefragungen durchgeführt:

- Fokusgruppe 1 mit 13 Verwaltungsmitarbeiter*innen der zweiten und dritten Qualifikationsebene mit „Migrationshintergrund“ zu den Fokussen 1, 3 und 4,
- Fokusgruppe 2 mit 21 Verwaltungsmitarbeiter*innen der ersten Qualifikationsebene mit und ohne „Migrationshintergrund“ zu den Fokussen 1 und 4,
- Fokusgruppe 3 mit 9 Vertreter*innen von Migrant*innenorganisationen zu den Fokussen 1 und 4,
- Fokusgruppe 4 mit 14 Mitgliedern der Interkulturellen Stadtratskommission zu den Fokussen 3 und 4.

3 Überblick über die zentralen Ergebnisse

Die Ergebnisse der Telefoninterviews (Modul 1)⁵ und der Online-Befragung (Modul 2) und deren Analysen waren Gegenstand der Auswertung im zweiten Stakeholder*innenworkshop. Diese erfolgte in Form einer quantitativen Bewertung der Ergebnisse in Form von Schulnoten durch die Stakeholder*innen. Da das Modul 3 (Fokusgruppen, siehe auch Punkt 2.3 „Fokusse und Indikatoren“) spezifische und weiterführende Fragestellungen vornehmlich qualitativer Natur⁶ behandelte, sind diese nicht in die quantitative Gesamtbewertung eingeflossen. Stattdessen haben sie zu einer differenzierteren Betrachtung der Ergebnisse zu den jeweiligen Fokussen beigetragen. Sie werden daher im Folgenden auch gesondert dargestellt.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Online-Befragung ergab die durchschnittliche Gesamtbewertung der Qualität des Interkulturellen Integrationskonzepts durch die Stakeholder*innen einen Mittelwert von 2,3 („gut mit Tendenz zu befriedigend“). Der durchschnittliche globale Wert der Qualität der strategischen Steuerung hingegen fiel mit 2,1 ($M^7=2,1$) etwas positiver aus. Am besten wurde das Element „Beratung“ bewertet ($M=1,5$).

Im Folgenden werden die wichtigsten Befunde und Entwicklungsbedarfe aus der Sicht des Stakeholder*innenkreises vorgestellt [zu detaillierten Ergebnissen und Auswertungen: s. Abschlussbericht (Anlage 1, Seite 20 – 35 und 39 - 46)].

3.1 Wichtigste Ergebnisse zum Interkulturellen Integrationskonzept (Fokus 1) Folgende Befunde sprechen aus Sicht der Stakeholder*innen für eine hohe Qualität des Integrationskonzepts:

- Fast alle Befragten sind der Ansicht, dass München ein Integrationskonzept braucht. Das vorliegende Integrationskonzept wird insgesamt als förderlich für

5 Siehe Abschlussbericht „Partizipative Evaluation des Interkulturellen Integrationskonzepts der Landeshauptstadt München“, Seite 36 – 38, 59 – 62.

6 Spiegeln den divergierende Perspektiven umfassenden Diskurs und die individuellen Erwartungshaltungen und Erfahrungshintergründe wieder.

7 M entspricht dem Mittelwert der Einzelbewertungen bzw. der globalen Bewertung durch die jeweiligen Stakeholder oder der durch die jeweiligen Stakeholder vorgenommenen gemittelten Bewertungen.

eine erfolgreiche kommunale Integrationspolitik angesehen und bietet aus Sicht der Befragten eine gute Grundlage für die interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadt München.

- Viele der Befragten halten das Integrationskonzept für zeitgemäß und finden, dass die zentralen Begriffe des Integrationskonzepts im Großen und Ganzen dem aktuellen Stand der Wissenschaft und der gesellschaftlichen Debatte entsprechen. Die meisten der Befragten aus der Stadtverwaltung verstehen es als Teil ihrer Aufgabe, das Integrationskonzept umzusetzen und sehen interkulturelle Öffnung als verpflichtend für die Referate an.
- Die Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, dass das Integrationskonzept in den letzten zehn Jahren zu einer stärkeren interkulturellen Orientierung und Öffnung der Stadt München beigetragen und das Verwaltungshandeln in Richtung stärkerer interkultureller Orientierung verändert hat. Auch berücksichtigte die Stadt München in ihrem kommunalen Handeln stärker interkulturelle Aspekte und setzte sich stärker für Teilhabe und Chancengleichheit ein.

Entwicklungsbedarf sehen die Stakeholder*innen insbesondere bei den folgenden Aspekten und Punkten:

- Nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten kennt das Integrationskonzept der Stadt München, davon haben nur 43 % Kenntnis von der Kurzfassung des Konzepts. Im Arbeitsumfeld der befragten Verwaltungsmitarbeiter*innen ist das Integrationskonzept nicht bekannt genug.
- Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass es noch ein langer Weg ist, bis das Integrationskonzept in München umgesetzt ist und dass die im Konzept genannten Zielgruppen mit den umgesetzten Maßnahmen nicht im gewünschten Maß erreicht werden.
- Die (wenigen) Befragten mit „Migrationshintergrund“ bewerten das Integrationskonzept insgesamt tendenziell kritischer als die Befragten ohne „Migrationshintergrund“.
- Die Qualität der einzelnen Elemente des Integrationskonzepts wurde unterschiedlich bewertet. Die beste Bewertung erhielt das Element „Vision“ (M=1,7). Die Qualität der Elemente „Integrationsverständnis“ und „Integrationsberichterstattung“ wurde am schlechtesten bewertet (M=3,0). Fast alle Elemente benötigen eine Überarbeitung und Anpassung. Einer grundlegenden Überarbeitung sollen die Elemente „Integrationsverständnis“ und „Integrationsberichterstattung“ unterzogen werden.
- Interkulturelle Orientierung und Öffnung findet nur teilweise Eingang in die Beschlüsse der Stadtverwaltung und wird nur teilweise bei der Planung und Steuerung berücksichtigt. Darüber hinaus könnten die Referats-, Amts- und Abteilungsleiter*innen das Integrationskonzept durchaus offensiver vertreten.

3.2 Ergänzende Erkenntnisse zu Fokus 1 (Integrationskonzept) aus den Telefoninterviews und Fokusgruppen

Folgende Befunde beziehen sich auf die Qualität des Integrationskonzepts:

- Sofern bekannt, wird auch von den Stadträt*innen die Qualität des Integrationskonzepts hoch bewertet. Als Stärke wurde hervorgehoben, dass das Integrationskonzept beteiligungsorientiert entwickelt und beschlossen wurde. Dem Integrationskonzept wird von den befragten Stadträt*innen insgesamt eine hohe Bedeutung für die Verwaltung beigemessen.
- Die Fokusgruppenteilnehmer*innen betonten die Bedeutung von Anerkennung, Verschiedenheit, Chancengerechtigkeit, Offenheit, Respekt und Partizipation für die gesellschaftliche Integration und sehen die Verantwortung für ein gelingendes Miteinander bei allen Beteiligten.

Entwicklungsbedarf besteht bei den folgenden Punkten:

- Auch den Stadträt*innen ist das Konzept nur teilweise und meist nur oberflächlich bekannt. Dem Konzept selbst scheint für die politische Arbeit nur wenig Bedeutung beigemessen zu werden. Zur Wirksamkeit des Integrationskonzepts werden so gut wie keine Aussagen getroffen.
- Bezüglich einzelner Elemente des Integrationskonzepts (wie Vision, Zielgruppe, Integrationsverständnis, Grundsätze) kommen die Teilnehmenden der Fokusgruppen zu ähnlichen Einschätzungen und Bewertungen. Auch sie empfehlen, die besagten Elemente auf ihre Aktualität hin zu überprüfen und anzupassen.

3.3 Wichtigste Ergebnisse zur strategischen Steuerung (Fokus 2)

Folgende Befunde sprechen aus Sicht der Stakeholder*innen für eine hohe Qualität der strategischen Steuerung der Umsetzung des Integrationskonzepts:

- Die strategische Steuerung durch die Stelle für interkulturelle Arbeit wird insgesamt als wichtig für die Umsetzung des Integrationskonzepts eingeschätzt und stellt die Kontinuität des interkulturellen Öffnungsprozesses der Stadt München sicher. Integration ist im Leitbild der Referate der meisten Befragten bereits verankert.
- Die Qualität der strategischen Steuerung durch die Stelle für interkulturelle Arbeit wird von den befragten Mitarbeiter*innen in der Stadtverwaltung insgesamt als hoch bewertet.
- Die Angebote der Stelle für interkulturelle Arbeit werden von den Befragten als relevant für die Referate bewertet und die Zusammenarbeit mit der Stelle als respektvoll erlebt.

Entwicklungsbedarf sehen die Stakeholder*innen insbesondere bei folgenden Aspekten und Punkten:

- Die Stelle für interkulturelle Arbeit soll auf strategische und strukturelle Fragen ein noch größeres Augenmerk legen. Sie wird von außen kaum wahrgenommen.
- Die befragten Personen mit "Migrationshintergrund" sehen die Wirkung der strategischen Steuerung durch die Stelle für interkulturelle Arbeit in den Referaten tendenziell kritischer als die Befragten ohne "Migrationshintergrund". Sie sind nur teilweise der Meinung, dass in den Referaten ein offenes und diskriminierungsfreies Klima herrscht und es gibt auch nur teilweise konkrete Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung.
- Für die interkulturelle Orientierung und Öffnung werden in den Referaten nur teilweise extra Ressourcen (insbesondere Personalressourcen für die Koordination und Begleitung) zur Verfügung gestellt.
- Die Qualität der einzelnen Elemente der strategischen Steuerung wurde von den Stakeholder*innen als unterschiedlich hoch eingestuft: Am besten wurde das Element „Beratung“ bewertet (M=1,5), gefolgt von „Personalentwicklung“, „Initiierung“ und „Gremienarbeit“ mit „gut“ (M=1,9). Am schlechtesten und immer noch mit „gut und befriedigend“ schnitten die Elemente „Jahresplanungsgespräch“ (M=2,4) und „Monitoring“ (M=2,7) ab.

3.4 Weitere Erkenntnisse zu Fokus 2 (Strategische Steuerung) aus den Telefoninterviews und Fokusgruppenbefragungen

Folgende Befunde beziehen sich auf die Qualität der Strategischen Steuerung:

- Die Wichtigkeit der strategischen Steuerung durch die Stelle für interkulturelle Arbeit wird grundsätzlich von den Stadträt*innen anerkannt. Diejenigen, die die Stelle für interkulturelle Arbeit kennen, bewerten die Qualität der strategischen Steuerung als positiv.
- Die Fokusgruppenbefragungen bestätigen die Erfolgsfaktoren für gelingende Integration. Die wesentlichen sind, dass interkulturelle Öffnung „Chefsache“ ist und die Verantwortung für die Umsetzung bei den Führungskräften in den Referaten liegt.

Entwicklungsbedarf besteht vor allem bei folgenden Punkten:

- Die Stelle für interkulturelle Arbeit ist zu wenig im Stadtrat bekannt, sollte politischer agieren, eine größere Außenwirkung – auch in Richtung Stadtpolitik - entfalten und ein größeres Augenmerk auf strategische Fragen legen.
- Auch die Ergebnisse der Fokusgruppenbefragungen sprechen für eine stärkere Beteiligung verschiedener Gruppen (Institutionen und Hierarchien übergreifend) bei Planungsprozessen und für eine Notwendigkeit der

Information, Begleitung und Beratung von Migrant*innenorganisationen und Vereinen bei verschiedenen Fragestellungen und weitergehenden Maßnahmen im Bereich Personalgewinnung und -entwicklung.

3.5 Wichtigste Ergebnisse zum Fokus 4 (Beteiligung) aus den Fokusgruppenbefragungen

Folgende Befunde sprechen für die hohe Bedeutung von Beteiligung:

- Die Mitglieder der Stadtratskommission für interkulturelle Integration betrachten den offenen Diskurs als eine Stärke der Stadtratskommission und erleben die Mischung aus Stadtpolitik, Stadtverwaltung, Institutionen, Vereinen, Religionsgemeinschaften und Gruppen als Chance und Vorteil.
- Die Zusammenarbeit in der Stadtratskommission wird als respektvoll bewertet. Lediglich die gemeinsame Arbeit an Themen und Fragestellungen war nicht immer zufriedenstellend.

Entwicklungsbedarf besteht vor allem bei folgenden Punkten:

- Die Stadtratskommission für interkulturelle Integration soll sichtbarer werden und mehr politische Wirkung entfalten. Der Auftrag der Kommission soll weiter gefasst werden und eine integrationspolitische Beratungspflicht grundlegender Themen und Fragestellungen (in der Kommission) umfassen.
- Eine regelmäßige Teilnahme der Stadtratsmitglieder führt zu mehr Kontinuität und wird mehr gewünscht. Die Arbeit der Kommission würde deutlich mehr Wirkung und Schlagkraft entfalten, wenn die Anliegen und Anträge der Kommission in den Fraktionen und im Stadtrat behandelt werden würden.

Die Befunde und Entwicklungsbedarfe sind insgesamt betrachtet sehr umfassend und betreffen sowohl das Integrationskonzept und die Strategische Steuerung als auch die Umsetzung des Integrationskonzepts in der Stadtverwaltung. Sie waren neben den quantitativen Auswertungen Grundlage für die Diskussion in der Stakeholder*innen-Gruppe und für die Formulierung von Empfehlungen.

4 Empfehlungen zur Fortschreibung des Integrationskonzepts und der strategischen Steuerung

Auf Basis der Befunde und der Entwicklungsbedarfe hat die Stakeholder*innen-Gruppe über 200 Handlungsempfehlungen entwickelt. Diese spiegeln die unterschiedlichen Perspektiven der Stakeholder*innen wider. In die Diskussion der Daten sind auch die qualitativen Rückmeldungen und Vorschläge der Befragten (Online-Befragung, Telefoninterviews, Fokusgruppenbefragungen) eingeflossen.

Diese Handlungsempfehlungen der Stakeholder*innen-Gruppe dienen der Stelle für interkulturelle Arbeit als Grundlage für die Weiterarbeit. Dazu nahm die Stelle für interkulturelle Arbeit zunächst eine Sichtung sowie Prüfung der Handlungsempfehlungen auf ihre Realisierbarkeit vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und laufender Prozesse vor. Dieser interne Sondierungsprozess stellt den letzten Schritt der 1. Etappe (Erstellung und Auswertung der Evaluation, siehe Ziffer 1) dar. Gemäß ihrer Steuerungsfunktion empfiehlt die Stelle für interkulturelle Arbeit verschiedene Anpassungen und Neuerungen, wie nachfolgend dargestellt:

4.1 Zur Fortschreibung des interkulturellen Integrationskonzepts

Die Qualität des Interkulturellen Integrationskonzepts ist insgesamt so hoch und das Konzept als Rahmenkonzept für die interkulturelle Öffnung der Landeshauptstadt München so gut geeignet, dass es auf jeden Fall beibehalten werden soll. Zur Verbesserung seiner Aktualität, Bekanntheit und Wichtigkeit beziehungsweise Wirksamkeit sind Anpassungen verschiedener Art notwendig. Die Handlungsempfehlungen zu den einzelnen Elementen des Integrationskonzepts und die empfohlenen konzeptionellen Veränderungen können im Abschlussbericht (siehe Seite 48 - 62) detailliert nachgelesen werden.

Überblick über die empfohlenen Anpassungen und Weiterentwicklungen:

- Das Interkulturelle Integrationskonzept hat einen normativen und strategischen Charakter, ist Bestandteil der Perspektive München und soll nach der Fortschreibung umbenannt werden. Es bedarf einer, dem normativen Charakter entsprechenden, Bezeichnung. Im Stakeholder*innen-Workshop am 09.12.2020 haben sich die Bezeichnungen „Leitbild“ oder „Leitlinie“ herauskristallisiert. Auch für den Titel stehen mehrere Vorschläge im Raum, die im weiteren Fortschreibungsprozess diskutiert werden.
- Anstelle der Leitprojekte, die im Integrationskonzept von 2008 benannt und damals impulsgebend und beispielhaft waren, soll ein grundsätzliches und alle Kernbereiche umfassendes Kapitel eingefügt werden.
- Die Münchner Stadtbevölkerung soll über die Bedeutung des aktualisierten Integrationskonzepts für die Stadt München und für die Stadtgesellschaft über die städtische Webseite auch in leichter Sprache informiert werden. Darüber hinaus soll sie bei zukünftigen Planungsprozessen stärker als bisher einbezogen werden.
- Das Thema Diskriminierung ist im Interkulturellen Integrationskonzept bereits verankert (Grundsatz 7: „Integration heißt, entschieden gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen“) und wird bei interkultureller Orientierung und Öffnung immer mitgedacht. Es soll es um weitere, das Thema Diskriminierung von Migrant*innen auf strategischer Ebene betreffende, Aspekte ergänzt werden. Federführend zuständig für das Thema rassistische

Diskriminierung ist die Fachstelle für Demokratie. Sollte das Interkulturelle Integrationskonzept um weitere, das Thema Diskriminierung von Migrant*innen auf strategischer Ebene betreffende Aspekte ergänzt werden, ist die Fachstelle für Demokratie federführend zuständig. Im Rahmen der Fortschreibung werden die anderen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen eingebunden und die Anpassungen mit ihnen abgestimmt (vor allem Fachstelle für Demokratie, Gleichstellungsstelle für Frauen, Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*, Beteiligung und Inklusion von Menschen mit Behinderung, zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG).

- Eine Ausweitung oder Veränderung der Zuständigkeiten der Stelle für interkulturelle Arbeit, insbesondere in Abgrenzung zur Fachstelle für Demokratie, ist mit der vorliegenden Beschlussvorlage und auch mit den sich hieraus ergebenden Aufträgen nicht verbunden. Mit dieser Beschlussvorlage werden daher verbindlich die Zuständigkeiten der Fachstelle für Demokratie und der Stelle für Interkulturelle Arbeit abermals wie folgt festgeschrieben.

Die Zuständigkeiten der Fachstelle für Demokratie und der Stelle für Interkulturelle Arbeit bleiben wie gehabt:

Zuständigkeiten der Fachstelle für Demokratie:

- Federführende Zuständigkeit für das Thema Rassismus. Dies umfasst sämtliche Aspekte von Rassismus, also auch rassistische Diskriminierung, rassistische Vorurteilskriminalität und Aspekte von strukturellem/institutionellem Rassismus.
- Einzelfallberatung innerhalb der Verwaltung (bei Bedarf im engen Austausch mit der AGG-Beschwerdestelle und POR-P1)
- Strukturberatung/institutionelle Beratung der Verwaltung
- Fachbezogene Datenerhebung
- Fort- und Weiterbildung der Verwaltung im Hinblick auf Rassismus.
- Organisatorisch-fachliche Zuständigkeiten wie die jährliche Durchführung der Internationalen Wochen gegen Rassismus/Durchführung von Veranstaltungen und Kampagnen zu diesem Thema.

Zuständigkeiten der Stelle für Interkulturelle Arbeit:

- Federführung in den Themenfeldern Migration, Integration und Interkulturelle Arbeit
- Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung
- Konzeptionelle interkulturelle integrationsfördernde Arbeit als Dienstleistung

- für Fachreferate, freie Träger und Interessensgruppen
- Interkulturelles Qualitätsmanagement
- Schulungen und Fortbildungen zum Thema
- Erstellung und Herausgabe des Integrationsberichts

4.2 Zu Strukturen und Netzwerken der Integrationspolitik

Die im Interkulturellen Integrationskonzept von 2008 aufgeführten Gremien haben sich verändert (wie z. B. die „Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit „Migrationshintergrund“ – AMIGRA“⁸) und umbenannt (wie z. B. der Ausländerbeirat in Migrationsbeirat der Stadt München). Das entsprechende Kapitel im Integrationskonzept mit dem Titel „Strukturen und Netzwerke der Integrationspolitik“ muss aktualisiert und fortgeschrieben werden. Im Zuge dessen wird auch eine Abstimmung mit den Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen der Stadt München (insbesondere der Fachstelle für Demokratie) bezüglich der Themen, Schnittstellen und Zuständigkeiten erfolgen. Grundsätzlich: Der Stadtrat gibt die Richtung und Eckpunkte kommunaler Integrationspolitik vor. Mit der Steuerung der Umsetzung und Koordination wurde in der Stadtverwaltung die Stelle für interkulturelle Arbeit betraut.

Ein wichtiges Resultat der Befragungen zu „Chancen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung“ (Fokus 3) und „Beteiligung“ (Fokus 4) ist das immer wieder kehrende Postulat der Beteiligung von relevanten Gruppen bei Entscheidungs- und Planungsprozessen auf Augenhöhe. Diesem soll die zukünftige Gremienstruktur noch stärker Rechnung tragen.

Überblick über die Anpassungen und Weiterentwicklungen:

- Die Stadtratskommission für Interkulturelle Integration ist „ein Bündnis für Integration, bestehend aus Vertreter*innen von Politik, Wohlfahrts- und Wirtschaftsverbänden, dem Migrationsbeirat, der Gewerkschaften, von Migrant*innenorganisationen, dem Kreisjugendring sowie der Kirchen und Wissenschaft“⁹ und bedarf einer Neuausrichtung. Ihre Aufgabe ist die Meinungsbildung sowie das Anstoßen integrationspolitischer Initiativen und Planungen in der Verwaltung und Stadtgesellschaft¹⁰. Zur Erhöhung ihres Einflusses und ihrer Durchsetzungsfähigkeit soll die Kommission mit mehr Befugnissen (wie Antragsrecht) ausgestattet werden und im Zuge dessen eine Satzung erhalten.

8 AMIGRA wurde mit Stadtratsbeschluss vom 20.11.2014 mit der (damaligen) Fachstelle gegen Rechtsextremismus (jetzt Fachstelle für Demokratie) zusammengelegt. Mit Stadtratsbeschluss vom 24.06.2015 wurde eine Personalstelle für AMIGRA eingezogen und in einen Zuschuss an den Verein Before e. V. umgewandelt (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03104), um dort Antidiskriminierungsberatung für Menschen mit „Migrationshintergrund“ durchzuführen.

9 Landeshauptstadt München, Stelle für interkulturelle Arbeit (2008). Interkulturelles Integrationskonzept. Grundsätze und Strukturen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt München. Seite 44.

10 ebd. Seite 44 – 45.

- Das stadtinterne „Arbeitsgremium für Interkulturelle Integration“ soll nach innen sichtbarer werden. Seine Bekanntheit soll durch regelmäßige Berichterstattung (interne Öffentlichkeitsarbeit) erhöht werden. Zur breiten Information der Beschäftigten darüber, wer im jeweiligen Referat für interkulturelle Öffnung zuständig bzw. Mitglied des Arbeitsgremiums ist, wird die Nutzung der verschiedenen Informationskanäle und -wege in den Referaten (wie Newsletter, Mitarbeiter*innenbriefe) für die Information und Bekanntmachung vorgeschlagen.
- Der Informationsfluss zwischen den für die kommunale Integrationspolitik relevanten Gremien „Arbeitsgremium für interkulturelle Integration“ und „Stadtratskommission für Interkulturelle Integration“ soll verbessert werden.
- Der Migrationsbeirat als politisch gewählte Interessensvertretung ist Teil der „Strukturen und Netzwerke der Integrationspolitik“ und soll im Zuge dessen ebenfalls gestärkt werden.

4.3 Ownership und Kommunikation

Eine Erkenntnis zieht sich wie ein roter Faden durch die Ergebnisse der Evaluation. Deshalb wird es an dieser Stelle gesondert aufgeführt: Das Interkulturelle Integrationskonzept und seine Bedeutung für die Stadtverwaltung ist auf den verschiedenen Hierarchieebenen und in der Stadtpolitik zu wenig bekannt und wird Top-Down zu wenig kommuniziert. Eine Reihe von Handlungsempfehlungen der Stakeholder*innen-Gruppe zielt daher darauf ab, die interne und externe Kommunikation integrationspolitischer Themen (Integrationskonzept, Themen, Fragestellungen und Projekte rund um Migration und Integration) mittels verschiedener Formate und Wege zu verbessern. Andere haben die Stadtpolitik und integrationspolitischen Gremien im Blick¹¹ und fordern eine zielgerichtete Informationspolitik zur Stärkung von Ownership für eine gelingende Integrationspolitik und damit für den sozialen Frieden in München.

Überblick über die empfohlenen Anpassungen und Weiterentwicklungen:

- Die bestehenden Formate zur Öffentlichkeitsarbeit sollen stärker - nach Anlass, Bedarf und Zielgruppe - genutzt werden. Für die Information der Beschäftigten und der Stadtgesellschaft über integrationspolitische Themen, Gremien und Projekte stehen verschiedene (städtische) Plattformen, Tools und Instrumente zur Verfügung.
- Die Stelle für interkulturelle Arbeit soll ihrem Auftrag auch auf politischer Ebene nachkommen und neue Angebote und Formate zur Information politischer Akteur*innen und Funktionsträger*innen über das Interkulturelle Integrationskonzept der Landeshauptstadt München entwickeln.

¹¹ Siehe Abschlussbericht zur Partizipativen Evaluation, Punkt 7.2 Handlungsempfehlungen zu Fokus 2, Seite 54 „Politische Maßnahmen“ und Seite 57 ff. Handlungsempfehlungen zum Element „Beratung“.

- Obgleich die Zusammenarbeit auf den verschiedenen Ebenen mit dem Migrationsbeirat der Stadt München lange Tradition hat, soll in Zukunft der Fokus auf den Austausch auf übergreifender Ebene (mit dem erweiterten Vorstand) und die projektbezogene Zusammenarbeit gelegt bzw. intensiviert werden. Bei Bedarf unterstützt die Stelle für interkulturelle Arbeit gemäß ihrem Auftrag den Migrationsbeirat bei seiner strategischen und strukturellen Weiterentwicklung und berät die Stadtverwaltung bei diesbezüglichen Fragestellungen.
- Das eigens für die Münchner Bezirksausschüsse aufgesetzte und von 2015 bis 2018 umgesetzte Begleitprojekt „München lebt interkulturelle Vielfalt“ soll modifiziert und in Zusammenarbeit mit dem Direktorium wieder interessierten Bezirksausschüssen angeboten werden.
- Information des Stadtrats zu wegweisenden integrationspolitischen Themen
- Dem Münchner Stadtrat kommt für die Integrationspolitik der Stadt eine zentrale Rolle zu: Auf Basis der Handlungsempfehlungen werden verschiedene Formate zur Information des Stadtrats über das Interkulturelle Integrationskonzept vorgeschlagen. Nur bei Kenntnis des Konzepts und seiner Bedeutung für die Stadtgesellschaft kann Ownership entstehen, das Konzept eine hohe Identifikationskraft entfalten und so zur Förderung des sozialen Friedens beitragen.
- In dem Zusammenhang empfiehlt die Stelle für interkulturelle Arbeit - soweit noch nicht geschehen - die Benennung migrations- bzw. integrationspolitischer Sprecher*innen der Fraktionen sowohl auf Stadtrats- als auch auf Stadtteilebene (im Sinne einer Selbstverpflichtung). Zur Förderung des Dialogs zu integrationspolitischen Fragestellungen und Themen wurde ein regelmäßiges Jahrestreffen der integrationspolitischen Sprecher*innen der Fraktionen und der Bezirksausschüsse vorgeschlagen und die Abstimmung des weiteren Vorgehens mit dem Migrationsbeirat, welcher bereits Austauschrunden mit interessierten Bezirksausschüssen etabliert hat. Am 24.11.2021 fand auf Einladung der 3. Bürgermeisterin die erste Sitzung des Runden Tisches für Migrationsbeauftragte der Bezirksausschüsse statt. In Zukunft sollen regelmäßige Vernetzungstreffen in Beteiligung mit dem Migrationsbeirat stattfinden.
- Zur Information des neuen Stadtrats und der neu gewählten Stadtteilgremien über die zentralen Querschnittspolitiken und -themen der Landeshauptstadt München und deren Praxis schlägt die Stelle für interkulturelle Arbeit ein „Informationspaket“ vor, das verschiedene Bausteine umfasst. Hierzu könnten eine Informationsmappe mit Materialien zu den Querschnittsthemen und eine Informationsveranstaltung für interessierte neu gewählte politische Akteur*innen und Funktionsträger*innen auf Stadtteil- und Stadtratsebene zählen. Die Abstimmung dazu erfolgt im Gremium der Gleichstellungs- und

Antidiskriminierungsstellen (GuAD). Auch die Fachstelle für Demokratie wird eingebunden.

4.4 Zur Integrationsberichterstattung und zum Monitoring

Der Integrationsberichterstattung und dem Thema Monitoring kommt eine hohe Relevanz zu. Im 2008 verabschiedeten Integrationskonzept heißt es dazu „Das Controlling wird dezentral von den jeweiligen Fachreferaten durchgeführt; die Ergebnisse werden so aufbereitet, dass sie – in einer zentralen Integrationsberichterstattung zusammengefasst – einen Überblick über den Stand des Integrationsprozesses in der Landeshauptstadt München bieten“¹² (siehe Interkulturelles Integrationskonzept, Seite 54, Punkt Controlling). Und: „Ein gesamtstädtisches Monitoringverfahren für die Landeshauptstadt München wird in Zusammenarbeit zwischen den Fachreferaten und der Stelle für interkulturelle Arbeit entwickelt“ (siehe Interkulturelles Integrationskonzept, Seite 55, Punkt Monitoring).

Die Handlungsempfehlungen der Stakeholder*innen-Gruppe dazu (siehe Abschlussbericht, Seite 53 und 57) gehen in Richtung Outsourcing, Erweiterung der Handlungsfelder und Herstellung von Verbindlichkeit für die Handlungsempfehlungen. Es sollen auch ergänzende qualitative Studien und Auswertungen in Auftrag gegeben werden und in die Auswertungen und Berichterstattung einfließen.

Auch auf Bundesebene werden Diskussionen zur Weiterentwicklung des Integrationsmonitorings¹³ geführt. Die Veröffentlichungen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement, KGSt¹⁴, liefern wertvolle Hinweise für ein zukunftsfähiges Integrationsmonitoring. Ebenfalls von Interesse für das Thema Monitoring ist die Kurz-Expertise zu kommunalem individuellen Integrationsmonitoring der Robert Bosch Stiftung¹⁵.

Überblick über die empfohlenen Anpassungen und Weiterentwicklungen:

Exkurs zur Kategorie „Migrationshintergrund“:

Die Stelle für interkulturelle Arbeit hat zwischen 2005 bis 2007 im Rahmen ihrer gesamtstädtischen Querschnittsfunktion einen stadtweiten Diskussionsprozess zur Kategorie Migration und zur Erfassung des Migrationshintergrunds initiiert, der später in ein Gutachten („Menschen mit Migrationshintergrund. Datenerfassung für die Integrationsberichterstattung“, Diefenbach & Weiß) und in die Definition und Operationalisierung des „Migrationshintergrunds“ mündete. Die Vollversammlung des Stadtrats hat mit Beschluss vom 07.10.2009 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 02715)

12 Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit (2008). Interkulturelles Integrationskonzept. Grundsätze und Strukturen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt München.

13 Wie zum Beispiel in der KGSt-Arbeitsgruppe „Wirkungsmessung von Integration“ sowie im Arbeitskreis „Kommunaler Qualitätszirkel zur Integrationspolitik“ (Nachfolger des Arbeitskreises KGSt-Innovationszirkel).

14 Siehe auch KGSt-Bericht „Integrationsmonitoring 2.0 unter Berücksichtigung einer wirkungsorientierten Perspektive“, 2020.

15 Robert Bosch Stiftung (2019). Kurz-Expertise. Kommunales individuelles Integrationsmonitoring (KiIM) als Instrument kommunalpolitischer Gestaltung: Daten vernetzen, Integrationsverläufe individuell erfassen und begleiten.

die bis heute in der Stadtverwaltung gültige Definition des Migrationshintergrunds beschlossen. Die aus heutiger Sicht berechtigte Kritik an der Kategorie und Definition und auch die dazu auf Bundesebene geführte Diskussion hat die Stelle für interkulturelle Arbeit zum Anlass genommen, erneut einen stadinternen Diskussionsprozess einzuleiten. Zusammen mit den für Monitoring und Berichterstattung zuständigen Dienststellen in den Referaten geht die Stelle für interkulturelle Arbeit seit Anfang 2021 den Fragen nach, wie die Definition aus migrationsgesellschaftlicher Perspektive anwendungsbezogen weiter entwickelt werden kann. Dabei bezieht sie die Bundesperspektive und die relevanten Institutionen auf Bundesebene (wie DESTATIS – Statistisches Bundesamt; Fachkommission für Integrationsfähigkeit im Bundeskanzleramt, DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung) sowie die diesbezüglichen neueren Veröffentlichungen in den Diskussionsprozess ein. Die Arbeitsgruppe tagt seit Januar 2021 und wird von DeZIM wissenschaftlich begleitet. Der Weiterentwicklungs- und Diskussionsprozess umfasst aufgrund der Komplexität der Fragestellungen und Anwendungsbereiche mehrere Phasen (wie Bestandsaufnahme und Analyse, Vertiefung und Weiterentwicklung, Präsentation und Diskussion, Beteiligung und Entscheidungsfindung). Des Weiteren gibt es Entwicklungen und Projekte auf Bundesebene (wie die Entwicklung eines zusätzlichen Veröffentlichungsangebots im Mikrozensus auf Basis der Empfehlung der Fachkommission Integrationsfähigkeit, DESTATIS), die den Prozess tangieren und zu berücksichtigen sind. Vor diesem Hintergrund wird die Stelle für interkulturelle Arbeit dem Stadtrat hierzu in einer gesonderten Beschlussvorlage berichten. Die Stelle für interkulturelle Arbeit erarbeitet in Zusammenarbeit mit den zuständigen Dienststellen einen Vorschlag zum weiteren Umgang mit der statistischen Größe „Migrationshintergrund“ und für die Operationalisierung von Teilhabe und Gleichstellung im migrationsgesellschaftlichen Kontext.

- Auf lange Sicht empfiehlt die Stelle für interkulturelle Arbeit, wie von der KGSt vorgeschlagen, die stärkere Verknüpfung des Integrationsmonitorings mit der Sozial- und Bildungsberichterstattung. Die Sozial- und Bildungsberichterstattung decken bereits einen Teil der Indikatoren des Integrationsmonitorings ab, auch aufgrund thematisch verwandter Ansätze in den Berichtssystemen (z. B. Bildungsgerechtigkeit im Bildungsmonitoring). Längerfristig betrachtet gilt es hier zu prüfen, wie die Verknüpfung der Monitoringsberichte und des Querschnittthemas interkulturelle Integration noch verstärken kann. Ferner ist auch die Fokussierung des zukünftigen Integrationsberichts auf Kerndaten zu Migration und Integration sowie auf aktuelle Handlungsfelder und Themen beabsichtigt. Dazu bedarf es eines stadinternen Diskussionsprozesses unter Federführung der Stelle für

interkulturelle Arbeit mit den für Monitoringberichte zuständigen Dienststellen in den Referaten und ggf. den anderen Querschnittstellen.

- Um mehr über Wirkungen sowie Zugangschancen und -barrieren zu erfahren, sollen zukünftig qualitative Studien in Auftrag gegeben und in das Monitoring und die Auswertungen einbezogen werden. Ausgehend vom Fokus interkulturelle Integration sollen Themen und Fragestellungen im Kontext von Migration, Diskriminierung von Migrant*innen und Ungleichheit vertieft und so der Erkenntnisgewinn für die städtische Praxis (für Planung und Steuerung) erhöht werden. Da bei der Diskriminierung von Migrant*innen verschiedene soziale Kategorien und Dimensionen eine Rolle spielen und je nach Kontext sich gegenseitig verstärken, sind in dem Kontext intersektionale Perspektiven von Bedeutung und in den Blick zu nehmen.
- Die dem Integrationsmonitoring zu Grunde liegenden Differenzkriterien (vor allem Geschlecht, Migrationshintergrund und Alter) sind auf ihre Aussagekraft hin für die jeweiligen Handlungsfelder und Indikatoren zu überprüfen und ggf. zu erweitern und anzupassen (zum Beispiel um „Aufenthaltsdauer“, sozio-ökonomischer Status). Des Weiteren soll in Kooperation mit dem statistischen Amt geprüft werden, inwiefern sich ein „Index für migrationsgesellschaftliche Vielfalt“ realisieren lässt.
- Zur Verdeutlichung der veränderten Zielrichtung und Schwerpunktsetzung soll im Zuge dessen der Integrationsbericht nach stadinterner Abstimmung umbenannt werden.

4.5 Zur strategischen Steuerung der Umsetzung

Wenngleich die strategische Steuerung der Umsetzung des Integrationskonzepts als gut bewertet wird, bedarf es auch hier einiger Verbesserungen und Anpassungen. Einige wurden bereits unter Ziffer 4.2 und 4.3 benannt. Als besonders relevant für die interkulturelle Öffnung werden die Elemente Initiierung und Beratung eingestuft. Das spiegelt sich in den qualitativen Rückmeldungen und Ergebnissen wider und mündet in Handlungsempfehlungen für mehr Aktivität und Angebote in dem Bereich.

Überblick über die empfohlenen Anpassungen und Weiterentwicklungen:

- Die Stelle für interkulturelle Arbeit soll durch die Etablierung der fachlichen Steuerung im Büro der 3. Bürgermeisterin sichtbar gemacht werden und als Schnittstelle in die Verwaltung und zu Dritten fungieren.
- Darüber hinaus empfiehlt die Stelle für interkulturelle Arbeit die Prüfung der Anbindung und Positionierung der koordinierenden Ansprechpersonen für interkulturelle Öffnung in den Referaten. Von der Anbindung an die oberste Führungsebene, den zur Verfügung stehenden Ressourcen und dem klaren Mandat und Auftrag hängt die erfolgreiche Aufgabenerfüllung und Anerkennung der spezifischen Rolle auf allen Hierarchieebenen ab. Je klarer

- das Mandat und je besser die Möglichkeit der Rückkoppelung mit der oberen Führungsebene, umso besser funktioniert das Koordinieren und Abstimmen.
- Um ihrem Auftrag, Diskussions- und Entwicklungsprozesse zu initiieren und interessierte Dienststellen und Abteilungen bei migrationsgesellschaftlichen Fragen und Öffnungsprozessen zu beraten, nachzukommen, ergreift die Stelle für interkulturelle Arbeit verschiedene Maßnahmen. Diese betreffen insbesondere die Steuerungselemente „Jahresplanungsgespräche“, „Monitoring“, „Personalentwicklung“ sowie „Initiierung und Beratung“. Zur Erhöhung der Effekte (vor allem in den Bereichen Initiierung und Beratung) passt die Stelle ihr Aufgaben- und Angebotsportfolio an.
 - Zur Information der Referate darüber, welche Angebote sie bei der Stelle für interkulturelle Arbeit in Anspruch nehmen können und wie interkulturelle Öffnung strategisch umgesetzt wird, erstellt die Stelle für interkulturelle Arbeit ein Strategiekonzept.
 - Zum Strategieumsetzungskonzept: die Handreichung umfasst alle relevanten Steuerungselemente (wie Jahresplanungsgespräch, Personalentwicklung, Initiierung), gibt einen Einblick in die verschiedenen Top-Down und Bottom-Up Strategien zur Unterstützung von interkulturellen Öffnungsprozessen und greift die weiteren, sich aus den Ergebnissen heraus kristallisierenden Themen „Ideenmanagement“, „Impulse setzen“, „Veranstaltungen“, „Evaluation“ und „Forschung“ auf.
 - Die bewährten Vorgehensweisen und Steuerungselemente wie Beratung, Jahresplanungsgespräche, Fortbildung, Forschung oder Fachveranstaltung werden beibehalten und wie nachfolgend beschrieben stellenweise verändert, ergänzt oder erweitert.
 - Ein zentrales Element der Top-Down Strategie ist das sogenannte Jahresplanungsgespräch zwischen der Stelle für interkulturelle Arbeit und der obersten Führungsebene des jeweiligen Referats. In den Referaten ist die Beteiligung der mittleren Führungsebene und die Vorbereitung auf die Gespräche sehr unterschiedlich organisiert. Hier kann die Stelle für interkulturelle Arbeit mit Best-Practise-Beispielen und Austauschmöglichkeiten Impulse für eine effektivere Steuerung setzen.
 - Zur Verbesserung der Steuerungs- und Beratungsfunktion der Stelle für interkulturelle Arbeit sind über das Jahresgespräch hinausreichende Vereinbarungen mit allen Referaten zielführend. Dies kann sich z. B. auf unterjährige Auswertungs- und Reflexionsgespräche auf der mittleren oder oberen Führungsebene beziehen.
 - Auch bezüglich der durchgängigen und nachhaltigen Umsetzung des Integrationskonzepts auf den mittleren und unteren Referatebenen kann die „Koordinationsgruppe Interkulturelle Orientierung und Migration im Sozialreferat“ als Modell für andere Referate dienen.

- Interkulturelle Orientierung und Öffnung gehen einher mit Qualitäts-, Personal- und Organisationsentwicklung. In Rücksprache und Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat bietet die Stelle für interkulturelle Arbeit seit Jahren Fortbildungen im Migrationskontext an und sorgt für die Qualitätssicherung¹⁶. Das Personal- und Organisationsreferat - P5 hat eine entscheidende Rolle bei der interkulturellen Öffnung der Personalarbeit und wird diese Rolle auch in der zukünftigen Struktur einnehmen. Die Fortbildungen haben je nach Zielgruppe und Bedarf interkulturelle Verständigung und/oder interkulturelle Orientierung und Öffnung zum Thema und Inhalt. Da es sich bewährt hat, werden auch zukünftig zielgruppen- bzw. dienststellenbezogene Fortbildungen angeboten und um weitere Formate ergänzt und aktualisiert (zum Beispiel Fortbildungsreihe für Führungskräfte zu interkultureller Öffnung). Die jeweilige Zuständigkeit der weiteren Fachstellen, wie der Fachstelle für Demokratie, der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* wird gewahrt.

5 Ausblick auf die Fortschreibung

Die auf die Evaluation folgende zweite Etappe hat die Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts und der strategischen Steuerung auf der Basis der Empfehlungen (Ziffer 4) zum Ziel. Sie startet mit dieser Beschlussfassung im Stadtrat. In dem dann folgenden Fortschreibungsprozess werden - wie vor der Verabschiedung des Integrationskonzepts in 2008 - gesellschaftlich relevante Gruppen, Institutionen und Netzwerke einbezogen.

Angesichts spürbarer gesellschaftlicher Entwicklungen und Polarisierungen gilt es jetzt, erneut einen breiten Konsens über die zukünftige Ausrichtung der Integrationspolitik der Landeshauptstadt München herzustellen. Dazu braucht es einen breiten Dialog und verschiedene Beteiligungsformate. Im Folgenden wird das weitere Vorgehen bezüglich der in 2021 startenden Fortschreibung skizziert.

5.1 Sichtung und Diskussion der Handlungsempfehlungen

Für den Fortschreibungsprozess hat die Stelle für interkulturelle Arbeit die Handlungsempfehlungen in einem ersten Schritt intern gesichtet, geclustert und geprüft. Erst hierdurch kristallisieren sich zentrale Entwicklungslinien und -aufgaben heraus und machen eine Weiterarbeit an verschiedenen Themen und Arbeitspaketen möglich, ohne dass die verschiedenen Handlungsempfehlungen in ihrer Vielfalt und Differenz verloren gehen.

Innerhalb der Themenbereiche wurden weitere Kategorien gebildet, um die unterschiedlichen Ebenen, die adressiert werden oder eine Aktivität erfordern,

¹⁶ Siehe auch „Qualitätsstandards für interkulturelle Fortbildungen bei der Landeshauptstadt München“ und Informationsflyer für Führungskräfte zu interkulturellen Fortbildungen bei der Landeshauptstadt München.

kenntlich zu machen. Einige Handlungsempfehlungen betreffen den Prozess und das Thema Beteiligung. Eine ganze Reihe an Handlungsempfehlungen haben eine Maßnahme, eine Strategie oder einen Baustein im Blick und erforderten eine Entscheidung und Bewertung. Darüber hinaus gab es zum Beispiel viele Empfehlungen, die offensichtlich Gegenstand der Fortschreibung sein müssen.

Der auf die erste Sichtung und Clusterung folgende interne Diskussionsprozess erfolgte in weiteren Terminen. Bei der Analyse und Prüfung der Handlungsempfehlungen waren verschiedene Kriterien ausschlaggebend. In erster Linie wurden die Empfehlungen auf ihre Realisierbarkeit, Verhältnismäßigkeit und Wirksamkeit hin überprüft. Auch die jeweilige, mit der Handlungsempfehlung verfolgte Zielsetzung und ihre Vereinbarkeit mit dem Selbstverständnis der Stelle für interkulturelle Arbeit und den Prinzipien bei der Landeshauptstadt München wurden einer Prüfung unterzogen. Da die Empfehlungen nicht losgelöst von der aktuellen Situation (Corona-Pandemie, Haushaltslage, gesellschaftliche Umbrüche) und von laufenden Projekten und Prozessen sowie vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen betrachtet werden können, fand die Bewertung und Prüfung auch vor diesem Hintergrund statt (hinsichtlich Einflussfaktoren, Bedingungen).

5.2 Bildung von Arbeitspaketen zur Fortschreibung

Während des oben beschriebenen Diskussionsprozesses wurden die für die Fortschreibung relevanten Arbeitspakete definiert und nach Bedarf angepasst. Die Arbeitspakete bündeln die relevanten Handlungsempfehlungen und folgen in ihrer Umsetzung den Prinzipien des Projektmanagements. Für die Fortschreibung wurden folgende Arbeitspakete definiert und gebildet:

- Arbeitspaket (AP) „Fortschreibung Integrationskonzept“
- Arbeitspaket (AP) „Fortschreibung Strategische Steuerung“
- Arbeitspaket (AP) „Integrationsberichterstattung, Monitoring“
- Arbeitspaket (AP) „Ownership und (Stadt)Politik“
- Arbeitspaket (AP) „Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation“

Innerhalb der Arbeitspakete wurden darüber hinaus die sich abzeichnenden Veränderungen, Weiterentwicklungen und Maßnahmen so weit wie möglich konkretisiert und für die Fortschreibung festgehalten. Die Stelle für interkulturelle Arbeit hat mit den vorbereitenden Arbeiten begonnen (Recherche, Anfrage von Expert*innen, u. ä.), in einer ersten Brainstorming-Runde die einzubeziehenden Stellen und Institutionen definiert und einen Projektplan (inklusive Zeitschiene) zur Orientierung und für die Fortschreibung des Integrationskonzepts und der strategischen Steuerung und Umsetzung o. g. Arbeitspakete entwickelt. Die Etappe der Fortschreibung ist terminiert bis voraussichtlich Herbst 2023.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die Zeitschiene für die Fortschreibung:

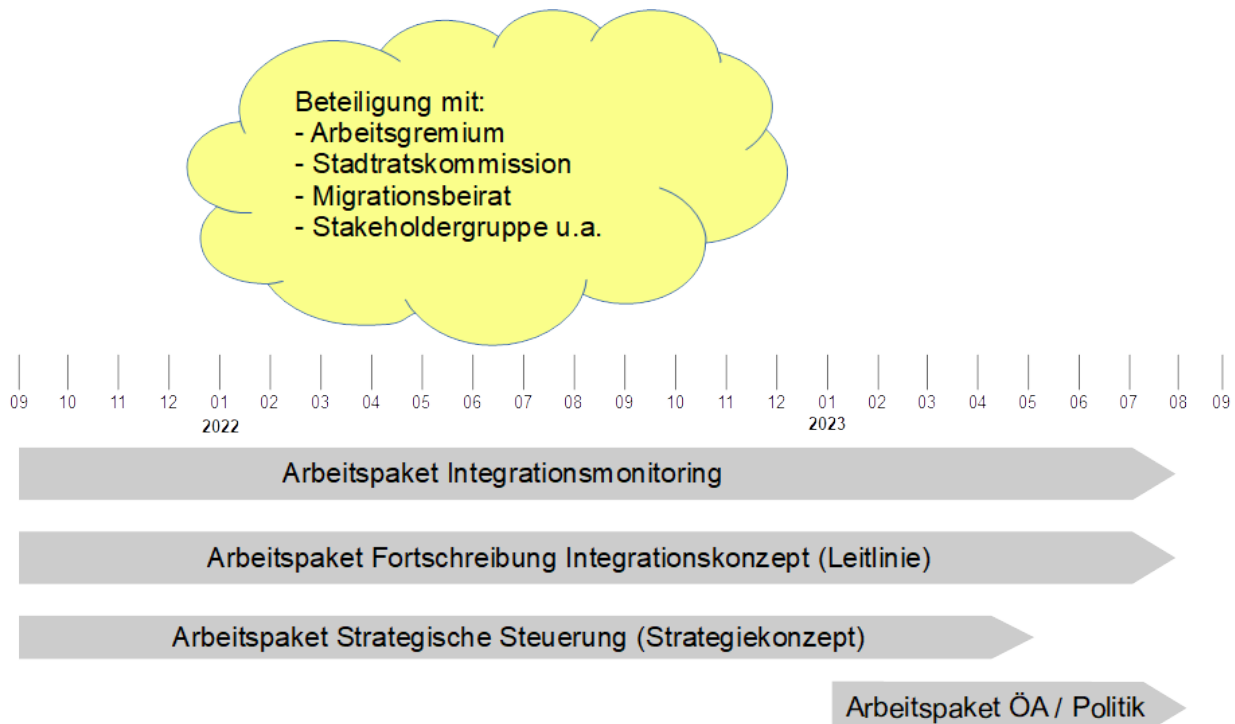


Abbildung 3: Zeitschiene der Arbeitspakete (AP)

Zur Umsetzung der Arbeitspakete werden bei Bedarf Arbeitsgruppen gebildet und die Referate einbezogen. Um einen möglichst breiten Diskurs auch während der Fortschreibung zu gewährleisten, werden die Planungen, Zwischenergebnisse und Vorschläge in verschiedenen Gremien und Netzwerken vorgestellt und diskutiert. Sowohl das stadtinterne Arbeitsgremium für Interkulturelle Integration, die Stadtratskommission für interkulturelle Integration als auch der Migrationsbeirat und die Stakeholder*innen-Gruppe (Partizipative Evaluation) werden neben Netzwerken und gesellschaftlich relevanten Gruppen auf verschiedene Weise eingebunden.

5.3 Beteiligung der Stakeholder*innen-Gruppe

Die Stakeholder*innen-Gruppe der Partizipativen Evaluation (s. Ziffer 2.2) setzt sich zusammen aus verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und Perspektiven. Um den gemeinsamen Evaluationsprozess abzuschließen, wurden die Ergebnisse der Partizipativen Evaluation am 09.12.2020 der Stakeholder*innen-Gruppe vorgestellt. Da Beteiligung mehr umfasst als Information und Austausch, haben das Evaluationsteam (CAP München) und die Stelle für interkulturelle Arbeit der

Stakeholder*innen-Gruppe auch einen Einblick in die sich abzeichnenden zentralen Anpassungen und Weiterentwicklungen gegeben (siehe Ziffer 4) und in Arbeitsgruppen einzelne Arbeitspakete und Fragestellungen vertieft.

Da die Stakeholder*innen-Gruppe auch weiterhin in den Fortschreibungsprozess einbezogen werden möchte, soll sie nicht aufgelöst werden, sondern als Beteiligungs- und Diskussionsforum bestehen bleiben und die Fortschreibung begleiten.

5.4 Erste Meilensteine

Der umfangreiche Fortschreibungsprozess befasst sich, wie dargestellt, mit vielen verschiedenen Themen. Zu zwei entscheidenden Handlungsempfehlungen können bereits jetzt Entscheidungen getroffen werden.

Interkulturelles Integrationskonzept wird zu einer Leitlinie der Perspektive München

Unter Ziffer 4.1 wurde auf den normativen und strategischen Charakter des interkulturellen Integrationskonzepts und seinen Bestandteil der Perspektive München Bezug genommen. Eine Umbenennung in „Leitlinie“ oder „Leitbild“ wurde empfohlen, um ihren normativen Charakter zum Ausdruck zu bringen. Auch eine stärkere Verzahnung mit der Perspektive München sollte erfolgen. Im Zusammenhang mit der Fortschreibung der Perspektive München wurde daher mit dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung vereinbart, das interkulturelle Integrationskonzept hin zu einer Leitlinie der Perspektive München weiter zu entwickeln. Die Fachleitlinien bilden den Kern der Perspektive München. Ausgehend von einer Auseinandersetzung mit Trends, Herausforderungen und Querschnittsthemen werden fachliche Ziele und Strategien formuliert, aus denen sich spezifische Handlungsprogramme, Maßnahmen und Projekte ableiten. Die Inhalte werden unter der Federführung der zuständigen Referate ressortübergreifend erarbeitet und aktualisiert. Ein weiterer Qualitätsstandard der Fachleitlinien der Perspektive München besteht aus der regelmäßigen Evaluation und der Messung der Zielerreichung mit geeigneten Monitoringsystemen.

Stelle für interkulturelle Arbeit wird fachlich an die Stadtspitze angebunden

Als eine wesentliche, strukturelle Handlungsempfehlung wird in Ziffer 4.5 eine Anbindung der Stelle für interkulturelle Arbeit an die Stadtspitze empfohlen, um den stadtweiten Auftrag und ihre damit verbundene Querschnittsfunktion zu betonen. Es wird daher vorgeschlagen, die fachliche Leitung der Stelle für interkulturelle Arbeit an die 3. Bürgermeisterin anzubinden. Denn dort liegt gemäß des aktuellen Koalitionsvertrages die Zuständigkeit für die Koordination der Themenbereiche Migration und Integration. Hierfür wird die aktuelle Leitung der Stelle für interkulturelle

Arbeit im Sozialreferat bis zum 30.04.2026 (Ende der aktuellen Wahlperiode) im Direktorium eingesetzt und dort der Büroleitung der 3. Bürgermeisterin unterstellt.

Als fachliche Steuerung obliegt dieser Stelle die Fachaufsicht über die Stelle für interkulturelle Arbeit im Sozialreferat, welche als Querschnittsstelle stadtweit für die Themen Migration und Interkulturelle Orientierung und Öffnung zuständig ist. Wie im Rahmen der Evaluation des Integrationskonzepts empfohlen, kann von dieser Position aus eine direkte Beratung der Stadtspitze wie auch des Stadtrats (insbesondere der Stadtratsfraktionen) sowie der Bezirksausschüsse zu integrations- bzw. migrationspolitischen Themen besser erfolgen. Dies entspricht der Empfehlung, Ownership zu stärken und in dem Kontext beratend und unterstützend tätig zu sein. Stadtweite komplexe Themen (wie z. B. der interreligiöse Dialog, die in der Koalitionsvereinbarung benannte grundlegende Reformation des Migrationsbeirates unter Beteiligung der relevanten Akteur*innen, die Überprüfung des Konzepts zur Unterstützung von Menschen in der Illegalität (s. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16291 in der gemeinsamen Sitzung des Kinder- und Jugendhilfeausschusses und des Sozialausschusses vom 03.12.2019) können von der Stadtspitze aus besser gesteuert und bearbeitet werden. Des Weiteren können Fortschreibungs- und Diskussionsprozesse, die (gewählte) Interessensvertretungen (im Rahmen des Integrationskonzepts) und Gremien der Integrationspolitik (wie die Stadtratskommission für interkulturelle Integration) betreffen und aktuell anstehen, auf dieser Ebene ressourcenschonend geklärt und begleitet werden.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung eines Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Abstimmung mit anderen Referaten und Stellen

Die Beschlussvorlage ist mit dem Direktorium, dem Kommunalreferat, dem Kreisverwaltungsreferat, dem Kulturreferat, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Referat für Bildung und Sport, dem Gesundheitsreferat, dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung, der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*, der Fachstelle für Demokratie und dem Migrationsbeirat abgestimmt.

Die Stellungnahmen des Kreisverwaltungsreferates (Anlage 6), des Direktoriums (Anlage 7) und des Kommunalreferates (Anlage 3) liegen der Beschlussvorlage als Anlagen bei.

Die Fachstelle für Demokratie bittet um Ergänzung folgender Stellungnahme:

„Bei vielen der in der Beschlussvorlage genannten Ideen zur zukünftigen Ausgestaltung der Arbeitsfelder der Stelle für Interkulturelle Arbeit sieht die Fachstelle für Demokratie die Gefahr einer inhaltlichen Überschneidung mit den Themengebieten der Fachstelle für Demokratie und einer Doppelung von Zuständigkeiten und Aufgaben in der Verwaltung. Aufgabe der Fachstelle für Demokratie ist es, Rassismus, Antisemitismus und andere Formen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (soweit diese nicht von GST, KGL oder dem Behindertenbeauftragten bearbeitet werden) in Stadtgesellschaft und Stadtverwaltung zu bekämpfen und Diskriminierungserfahrungen der Betroffenen dieser Phänomene sichtbar zu machen und diese Betroffenen verwaltungsseitig zu unterstützen – und damit immer auch die institutionellen Kontexte, in denen diese Erfahrungen stattfanden, zu ändern. Daher ist die Fachstelle auch durch den Stadtrat beauftragt, Forschung zu diesen Themen durchzuführen (Stadtratsbeschluss z. B. zum München-Monitor, Hasskriminalitätsstudie) und diese Themen in der Verwaltung zu bearbeiten (u. a. Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit des Münchner Stadtrates von 2016). Auch ein Vielfalts- und Gleichstellungsmonitoring zu den von Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung in anderen Bereichen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit betroffenen Gruppen in der Stadtgesellschaft und -verwaltung sieht die Fachstelle für Demokratie in ihrer Zuständigkeit und wird bei Bedarf und nach einem Auftrag des Stadtrates unter Einbeziehung der Stelle für Interkulturelle Arbeit, der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* und weiterer Fachstellen in der Verwaltung, Wissenschaft und Zivilgesellschaft entwickelt. Erste Überlegungen diesbezüglich wurden bereits bei dem von der Fachstelle für Demokratie durchgeführten Fachgespräch (Titel: Fachgespräch zum Thema „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten“) angestellt. Seither arbeitet die Fachstelle mit Zivilgesellschaft und Wissenschaft weiter an diesem Thema.“

Dazu nimmt die Stelle für interkulturelle Arbeit wie folgt Stellung:

Eine Ausweitung oder Veränderung der Zuständigkeiten der Stelle für interkulturelle Arbeit, insbesondere in Abgrenzung zur Fachstelle für Demokratie, ist mit der vorliegenden Beschlussvorlage und auch mit den sich hieraus ergebenden Aufträgen nicht verbunden. Im Interkulturellen Integrationskonzept ist in den Grundsätzen die interkulturelle Orientierung und Öffnung der Landeshauptstadt München (Grundsatz 6) verankert mit dem Ziel, Chancengleichheit zu realisieren (Grundsatz 9), was beinhaltet, entschieden gegen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen (Grundsatz 7). Da (strukturelle) Diskriminierung und Alltagsrassismus als komplexes soziales Phänomen alle Querschnittsthemen und Handlungsfelder betreffen, besteht diesbezüglich eine, alle Fach- und Querschnittsstellen betreffende, Schnittstelle, welche im Rahmen der verschiedenen Gleichstellungspolitiken und Zuständigkeiten bearbeitet wird. Die Stelle für interkulturelle Arbeit begrüßt die verschiedenen (Querschnitts-)Strategien, Berichte und Initiativen, die

Benachteiligung und Diskriminierung in ihren verschiedenen Erscheinungsformen sichtbar machen und ein Gegensteuern ermöglichen.

Die Änderungsvorschläge der Fachstelle für Demokratie wurden in diese Beschlussvorlage eingearbeitet. Die nicht übernommenen Änderungsvorschläge sind als Anlage 4 dieser Beschlussvorlage beigefügt. Diese fließen im weiteren Verlauf in den Abstimmungsprozess zwischen der Fachstelle für Demokratie und der Stelle für interkulturelle Arbeit mit ein. Zuständigkeiten anderer Querschnittstellen, wie z. B. der AGG-Beschwerdestelle im Personal- und Organisationsreferat (Anlage 8) sind in diesem Prozess ebenfalls zu berücksichtigen. Die Gleichstellungstelle für Frauen (Anlage 2) und die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* (Anlage 5) unterstreichen in ihren Stellungnahmen in diesem Zusammenhang die Bedeutung einer Abstimmung der Arbeitsbereiche der Fachstelle für Demokratie und der Stelle für interkulturelle Arbeit, um auch zukünftig eine abgestimmte, intersektionale und perspektivenreiche Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit effektiv umsetzen zu können.

Dem Korreferenten, Herrn Stadtrat Schreyer, der Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Gökmenoglu, der Stadtkämmerei, dem Direktorium, dem Kommunalreferat, dem Kreisverwaltungsreferat, dem Kulturreferat, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Referat für Bildung und Sport, dem Gesundheitsreferat, dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung, der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Fachstelle für Demokratie, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* und dem Migrationsbeirat ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag der Referentin

1. Die Ergebnisse der Partizipativen Evaluation des Interkulturellen Integrationskonzepts und der Strategischen Steuerung werden zur Kenntnis genommen.
2. Das Büro der 3. Bürgermeisterin übernimmt die Fachsteuerung der Stelle für interkulturelle Arbeit im Sozialreferat. Das Sozialreferat wird beauftragt, für die Inhaberin der Stelle B117354 befristet bis 2026 den vorübergehenden Einsatz im Direktorium, Büro der 3. Bürgermeisterin, in die Wege zu leiten.
3. Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden mit der Fortschreibung des Interkulturellen Integrationskonzepts und der strategischen Steuerung der Umsetzung in einem partizipativen Prozess beauftragt.

4. Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden beauftragt, das Interkulturelle Integrationskonzept im Rahmen der Fortschreibung der Perspektive München zu einer Leitlinie weiterzuentwickeln.
5. Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden mit der Erstellung eines Strategiekonzepts zur Umsetzung des Interkulturellen Integrationskonzepts beauftragt.
6. Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden mit der Weiterentwicklung der Strukturen und Netzwerke der Integrationspolitik, insbesondere der Stadtratskommission für Interkulturelle Integration, beauftragt.
7. Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden mit der Weiterentwicklung der Integrationsberichterstattung und des Monitorings in Zusammenarbeit mit den Referaten beauftragt.
8. Die Fachliche Steuerung Interkulturelle Arbeit, Büro der 3. Bürgermeisterin, und die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, werden damit beauftragt, die zu Ownership und Kommunikation vorgeschlagenen neuen Maßnahmen zu entwickeln und dem Stadtrat vorzulegen.
9. Mit dieser Beschlussvorlage (Ziffer 4.1) werden die Zuständigkeiten der Stelle für Interkulturelle Arbeit und der Fachstelle für Demokratie verbindlich festgeschrieben.
10. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Die Referentin

Verena Dietl
Bürgermeisterin

Dorothee Schiwy
Berufsm. Stadträtin

IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V/SP

**an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt**

z.K.

V. Wv. Sozialreferat

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. **An das Direktorium**

An die Gleichstellungsstelle für Frauen

An die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*

An den Migrationsbeirat

An das Kommunalreferat

An das Kreisverwaltungsreferat

An das Kulturreferat

An das Personal- und Organisationsreferat

An das Referat für Arbeit und Wirtschaft

An das Referat für Bildung und Sport

An das Gesundheitsreferat

An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung

An den Referatspersonalrat

An die Fachstelle für Demokratie

z.K.

Am

I.A.