



# Handreichung Kommunale Migrantenvertretungen in Baden-Württemberg

Engagieren – Mitbestimmen – Gestalten



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION



Handreichung  
Kommunale Migrantenvertretungen  
in Baden-Württemberg

Engagieren – Mitbestimmen – Gestalten

---

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

kommunale Migrantenvertretungen sind ein elementarer Bestandteil der Demokratie. Sie stehen für eine vielfältige und respektvolle Gesellschaft, in der die demokratische und politische Beteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte ernst genommen und ermöglicht wird. Kommunale Migrantenvertretungen stärken Teilhabe und Mitbestimmung. Die nach Baden-Württemberg zugewanderten Menschen sind Teil unserer Gesellschaft und dies muss sich auch bei den politischen Partizipationsmöglichkeiten zeigen.

Einwohnerinnen und Einwohner mit vielfältigen Hintergründen schreiben die Geschichte in den einzelnen Kommunen in Baden-Württemberg mit. Sie werden als Expertinnen und Experten in eigener Sache tätig und bilden Fachgremien für ein friedliches und chancenreiches Zusammenleben. Es ist eine Ehre und eine Verpflichtung, sich in einer kommunalen Migrantenvertretung für die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte einzubringen. Und es ist auch eine Verpflichtung von Verwaltung und Politik, diese Gremien als das anzusehen, was sie sind: wichtige Kooperationspartner, deren Perspektiven bedeutungsvoll sind und die als Impulsgeber und Berater eine große Bereicherung darstellen.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, kommunale Migrantenvertretungen in Baden-Württemberg zu fördern und mit dieser Handreichung eine Unterstützung bei der Einrichtung neuer sowie der Weiterentwicklung bereits bestehender Gremien anzubieten. So soll das Potenzial kommunaler Migrantenvertretungen ausgeschöpft und eine erfolgreiche Gremienarbeit unter Berücksichtigung der vorhandenen Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume ermöglicht werden.

---

Mein großer Dank richtet sich besonders an alle ehemaligen und aktuellen Mitglieder einer kommunalen Migrantenvertretung in Baden-Württemberg, die durch ihr außerordentliches Engagement eine erfolgreiche kommunale Integrationspolitik gefördert haben.

Mein Dank gilt auch all denjenigen, die an unseren Erhebungen und Befragungen teilgenommen und durch ihre Anregungen und Erfolgsbeispiele einen wichtigen Beitrag zu dieser Handreichung geleistet haben.



**Ihr Manne Lucha MdL**

Minister für Soziales und Integration  
Baden-Württemberg

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>06</b>
	1. Entwicklung und Bedeutung kommunaler Migrantenvertretungen	06
	2. Ein Blick in die Vergangenheit	09
	3. Mehrwert kommunaler Migrantenvertretungen	11
<b>II.</b>	<b>Grundlagen einer kommunalen Migrantenvertretung</b>	<b>14</b>
	1. Rechtliche Rahmenbedingungen	14
	2. Integrationsräte und Integrationsausschüsse	17
	3. Die Gremien in Baden-Württemberg	19
<b>III.</b>	<b>Mitglieder einer kommunalen Migrantenvertretung</b>	<b>20</b>
	1. Personelle Zusammensetzung der Gremien	21
	2. Bestimmung der Mitglieder	23
	3. Gewinnung, Akquise und Profil potenzieller Mitglieder	27
	4. Engagement und Motivation der Mitglieder	30
<b>IV.</b>	<b>Gründung einer kommunalen Migrantenvertretung</b>	<b>32</b>
	1. Wichtige Aspekte bei der Gründung der Gremien	33
	2. Satzungen, Geschäftsordnungen, Wahlordnungen	36

---

<b>V.</b>	<b>Aufgaben einer kommunalen Migrantenvertretung</b>	<b>38</b>
	1. Typische Themen und Aufgaben	39
	2. Aufgabenwahrnehmung und -verteilung	40
	3. Sitzungsorganisation und -durchführung	41
	4. Potenzielle Hürden bei der täglichen Gremienarbeit und Lösungsvorschläge	44
<hr/>		
<b>VI.</b>	<b>Personelle und finanzielle Ausstattung</b>	<b>46</b>
<hr/>		
<b>VII.</b>	<b>Rechte, Pflichten und Einflussmöglichkeiten der Mitglieder</b>	<b>50</b>
<hr/>		
<b>VIII.</b>	<b>Zusammenarbeit und Vernetzung</b>	<b>54</b>
<hr/>		
<b>IX.</b>	<b>Außenwirkung und Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>58</b>
<hr/>		
<b>X.</b>	<b>Gelingens- und Erfolgsfaktoren</b>	<b>60</b>



# I.

## Einleitung

### 1. Entwicklung und Bedeutung kommunaler Migrantenvertretungen

Kommunale Migrantenvertretungen haben in Baden-Württemberg eine lange Tradition. Sie stellen ein wichtiges Instrument der Repräsentation und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte auf kommunaler Ebene dar. Als Gremien der Vielfalt und der Verbindung leisten sie einen entscheidenden Beitrag zur Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Zudem beraten sie als Expertengremien Verwaltung und Politik in Fragen, welche die Gestaltung des Zusammenlebens in einer vielfältigen Gesellschaft und insbesondere die Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte betreffen.



Kommunale Mitbestimmung von Menschen mit Migrationsgeschichte wurde in Deutschland in den 1970er und 1980er Jahren durch die Gründung sog. „Ausländer(bei)räte“ gestärkt. Dies fiel mit der späten Erkenntnis zusammen, dass die im Zuge von Anwerbeabkommen aus dem Ausland gewonnenen Arbeitskräfte ihren Lebensmittelpunkt langfristig nach Deutschland verlegt hatten. Für die neuen Einwohnerinnen und Einwohner sollten Teilhabe- und Partizipationsmöglichkeiten geschaffen werden. Denn die Präsenz zugewanderter Personen führte nicht nur zu einer Weiterentwicklung auf wirtschaftlicher und kultureller Ebene, sondern auch zu einer Erweiterung der Interessen und Belange und damit auch des politischen Diskurses. Nunmehr sollte auch den zugewanderten Personen in Baden-Württemberg ermöglicht werden, gestaltend und eigenverantwortlich am gesellschaftlichen und politischen Leben teilzunehmen.

Bis heute haben kommunale Migrantenvertretungen in Baden-Württemberg Konjunktur. Sie stellen einen wichtigen Baustein für eine erfolgreiche kommunale Integrationspolitik dar. Sie sind Brückenbauer zwischen Gesellschaft und Politik sowie zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte.

Kommunale Migrantenvertretungen ermöglichen – insbesondere auch Menschen ohne eine direkte demokratische Einflussmöglichkeit – Teilhabe und politische Partizipation. Denn in Deutschland haben Drittstaatsangehörige kein aktives oder passives Wahlrecht auf kommunaler Ebene. Darunter sind Personen zu verstehen, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union sind. Kommunale Migrantenvertretungen können zwar keinen Ersatz für das fehlende Wahlrecht darstellen, sie können allerdings dazu beitragen, dass auch diese Personen und ihre Interessen gehört und berücksichtigt werden. Kommunale Migrantenvertretungen werden damit zum Sprachrohr derjenigen, deren Einflussmöglichkeiten begrenzt sind. Dies bedeutet, dass allen Einwohnerinnen und Einwohnern die Möglichkeit eröffnet wird, im politischen und gesellschaftlichen Diskurs zu Wort zu kommen – denn alle Belange, Ansichten und Interessen sind relevant.

#### Hinweis

Unter den Begriffen „**Menschen mit Migrationsgeschichte**“ bzw. „Menschen mit Migrationshintergrund“ werden im Folgenden Personen gezählt, die selbst oder von denen mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden. Im Einzelnen fallen darunter zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer sowie Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedlerinnen und Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen. (nach einer Definition des Statistischen Bundesamtes)

## 2. Ein Blick in die Vergangenheit

Seit der Gründung der ersten Ausländer(bei)räte gab es zahlreiche Entwicklungen im Bereich der politischen Partizipations- und Teilhabemöglichkeiten sowie des politischen Engagements von Menschen mit Migrationsgeschichte. Einige dieser Entwicklungen werden im Folgenden exemplarisch aufgeführt:

### **Anfang der 1970er Jahre:**

Die ersten sogenannten Ombudsmänner für Ausländerfragen sowie Koordinierungskreise und Migrantenvertretungen werden in Deutschland und insbesondere Baden-Württemberg eingerichtet, bspw. in Troisdorf, Wiesbaden, Nürnberg und Wiesloch-Walldorf. Damit sollen Menschen mit Migrationsgeschichte bei der Vertretung ihrer (politischen) Interessen besser unterstützt werden.

---

### **Ab 1980:**

Immer mehr Kommunen richten Ausländer(bei)räte oder Integrations(bei)räte ein, deren Mitglieder meist von den ansässigen Migrantinnen und Migranten gewählt werden.

---

### **1990:**

In einer Grundsatzentscheidung stellt das Bundesverfassungsgericht fest, dass das fehlende kommunale Wahlrecht für Drittstaatsangehörige nicht verfassungswidrig sei.

Das Gericht argumentiert, dass der Verfassungsgrundsatz „Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus“ (Artikel 20 Absatz 2 GG) allein deutsche Staatsangehörige und deren Wahlrecht betrifft.

---

### **1992:**

Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaft erhalten durch die Einführung der Unionsbürgerschaft im Vertrag von Maastricht das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene. Dieses Recht wird später in Artikel 28 Absatz 1 Satz 3 GG verankert.

### **1998:**

Der Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (kurz: LAKA BW, bis 2007: Landesarbeitskreis der kommunalen Ausländervertretungen in Baden-Württemberg) wird gegründet.

Der LAKA BW ist nationalitätenübergreifend, überparteilich und überkonfessionell organisiert. Schwerpunkte der Arbeit des LAKA BW sind neben der Vertretung der Interessen der Menschen mit Migrationsgeschichte auf Landesebene besonders die Unterstützung und Beratung kommunaler Migrantenvertretungen.

---

### **1998/1999:**

Der Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat (kurz: BZI, bis 2009: Bundesausländerbeirat) wird gegründet.

Der BZI ist die bundesweite Dachorganisation der Landesorganisationen kommunaler Migrantenvertretungen.

---

### **Ab 2000:**

Es werden vermehrt neue kommunale Migrantenvertretungen auch in kleineren Kommunen in Baden-Württemberg gegründet. Darüber hinaus werden auch bereits bestehende Ausländer(bei)räte umbenannt oder umstrukturiert. Aufgrund geringer Wahlbeteiligung werden die Mitglieder der Gremien häufiger ernannt und es erfolgt in den nächsten Jahrzehnten eine schrittweise Abkehr vom Wahl- zum Ernennungssystem.

---

### **2015:**

Als drittes Bundesland verabschiedet Baden-Württemberg ein eigenes Integrationsgesetz, das Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg (PartIntG BW). Dem Leitbild „Fördern und Fordern“ folgend werden darin, neben den Grundsätzen und Zielen gelungener Integration in Baden-Württemberg, die Integrationsaufgaben des Landes definiert. Gleichzeitig werden die Integrationsstrukturen im Land gestärkt und bessere Bedingungen für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe geschaffen. Das Gesetz enthält in den §§ 11–13 Regelungen zu den Integrationsräten und Integrationsausschüssen in Baden-Württemberg.

### 3. Mehrwert kommunaler Migrantinnen-vertretungen

#### ... für Personen mit Migrationshintergrund

- Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse vor Ort
  - Engagement für die Belange der Menschen mit Migrationshintergrund
  - Beitrag zur Wahrnehmung und Berücksichtigung der Meinungen und Belange von Migrantinnen und Migranten
  - Kennenlernen der demokratischen Strukturen, Einbindung bei und Information über geplante Vorhaben vor Ort
  - Einstieg ins politische Engagement und ggf. politische Laufbahn (bspw. Vorstufe zur Gemeinderatskandidatur)
  - Aktive Mitgestaltung kann integrativ wirken und zu einem verstärkten Gefühl der Zugehörigkeit führen
- 

#### ... für die Gesellschaft und breite Öffentlichkeit

- Personen mit Migrationsgeschichte, ihre Meinungen, Bedarfe und ihr Engagement werden sichtbar
- Stärkung der Zugehörigkeit und Akzeptanz von Menschen mit Migrationsgeschichte und damit des gesellschaftlichen Zusammenhalts
- Abbau von Vorurteilen und Antidiskriminierungsarbeit, Erkennen von Vielfalt als Chance
- Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen
- Ein vollständigeres Abbild der Gesellschaft wird ermöglicht
- Plattform für den integrationspolitischen und interkulturellen Dialog in der Kommune, Identifizieren von Ansprechpersonen vor Ort

## ... für Politik und Verwaltung

- Zugang zu den Meinungen und Belangen eines großen Teils der Bürgerschaft sowie zu Migrantenvereinen, Netzwerken und Communitys
- Anregungen, Impulse und neue Blickwinkel zu kommunalpolitischen Entscheidungen und Beteiligungsverfahren
- Sachkundige Beratung zu Fragen der Integration, kein reines „über“, sondern „mit“ den Betroffenen sprechen
- (Aus-)Wirkung von Maßnahmen auf die Zielgruppen kann vorab erörtert und überprüft werden
- Die Arbeit von Verwaltung und Politik wird den Menschen mit Migrationsgeschichte bekannt gemacht
- Interkulturelle Öffnung von Politik und Verwaltung und stärkere (politische) Beteiligung von Migrantinnen und Migranten

### Good-Practice-Beispiel

#### Internationaler Ausschuss Stuttgart

Sachkundige Mitglieder des Internationalen Ausschusses wurden nach ihrem Engagement im Gremium zu gewählten Stadträtinnen und Stadträten und schlugen eine erfolgreiche politische Karriere ein. Mehrere Mandatsträger waren in der Vergangenheit als Stadträtinnen und Stadträte im Ausschuss engagiert (Landtagspräsidentin, Bürgermeister).

## Stellungnahme des LAKA BW

Integrations- oder Migrationsbeiräte gibt es bereits seit den 1970er Jahren in Baden-Württemberg. Sie bilden somit ein wichtiges Stück Geschichte des politischen Engagements von Migrantinnen und Migranten in unserem Land ab. Viele Wandlungen und Entwicklungen haben die Beiräte in dieser Zeit durchgemacht, immer auch als Antwort auf die jeweilige gesellschaftliche Situation und politische Konstellation im Land. Und obwohl oft als Übergangs- oder gar als Auslaufmodelle betrachtet, gibt es heute so viele Integrations- und Migrationsbeiräte wie nie zuvor.

Die landesweite Etablierung der Beiräte und natürlich auch von Integrationsbeauftragten in den Kommunen ist seit Gründung des LAKA BW eine unserer Kernforderungen.

Der LAKA BW als Zusammenschluss der kommunalen Migrantenvertretungen im Land versteht sich als legitimierter Gesprächspartner der Landesregierung sowie des Landtags. Er hat die Aufgaben, die Integration zu fördern und mitzugestalten, die Interessen der Einwohnerinnen und Einwohner Baden-Württembergs mit Migrationsgeschichte überörtlich geltend zu machen sowie der politischen Meinungs- und Willensbildung zu dienen. Gleichzeitig wirkt er auf die Bildung neuer, demokratisch gewählter Migrantenvertretungen hin, ermöglicht den Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen den Migrantenvertretungen, fördert die Fortbildung der Mitglieder und setzt sich für eine konstruktive Zusammenarbeit und Verständigung zwischen baden-württembergischen Einwohnerinnen und Einwohnern unterschiedlicher Herkunft ein. Dies wird bekräftigt durch unsere Verankerung im Partizipations- und Integrationsgesetz (§ 10 PartIntG BW).

Heute sind Integrations- und Migrationsbeiräte in vielen Städten und Gemeinden fester und wichtiger Bestandteil der politischen Willensbildung. Sie sind für Menschen mit Migrationsbiografie oft der Einstieg in das politische Engagement. Die Beiräte sind die einzige demokratisch legitimierte Stimme der Eingewanderten ohne Wahlrecht. Durch das Engagement der Beiräte profitieren aber nicht nur die Menschen mit Migrationsgeschichte, sondern auch die gesamte Kommune. Der LAKA BW will die Akteure darin bestärken, sich mit der Kommune zu identifizieren, und ruft dazu auf, Landkreis, Stadt oder Gemeinde mitzugestalten. Gemeinsam mit unseren Mitgliedsbeiräten setzen wir uns gegen Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ein. Wir brauchen im Land eine Haltung zur gesellschaftlichen Vielfalt, die alle Gruppen vor Diskriminierung schützt und Diversität als positive Ressource erkennt.

### **Dejan Perc**

Vorsitzender des Landesverbandes der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA BW)



## II.

# Grundlagen einer kommunalen Migrantenvertretung

## 1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Baden-Württemberg hat als drittes Bundesland, nach Berlin (2010) und Nordrhein-Westfalen (2012), im Jahr 2015 ein Landesintegrationsgesetz – das Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg, kurz: PartIntG BW – verabschiedet. Die Ziele des Landesintegrationsgesetzes wurden wie folgt beschrieben (§ 2 PartIntG BW):

„Dieses Gesetz soll dazu beitragen, gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens über soziale und ethnische Grenzen hinweg zu verwirklichen und auf diese Weise das friedliche Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen sowie den Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern.“

Die rechtliche Grundlage für die Einrichtung von Integrationsräten und -ausschüssen findet sich in den §§ 11–13 PartIntG BW. Mit den Regelungen zu den kommunalen Gremien schließt das Landesintegrationsgesetz eine zuvor existierende gesetzliche Lücke, da in der Gemeindeordnung Baden-Württembergs keine Regelungen zu kommunalen Migrantenvvertretungen enthalten sind. Die explizite Aufnahme der Integrationsräte und -ausschüsse in das PartIntG BW stellt auch ein klares Bekenntnis der Landespolitik zu den Gremien dar.

Gleichzeitig berücksichtigen die Regelungen die **kommunale Selbstverwaltungshoheit**, indem jede Kommune über die Einrichtung und Ausgestaltung eines Gremiums eigenverantwortlich entscheiden kann. Damit bleibt der zentrale Ausgangspunkt der Regelungen die Freiwilligkeit der Einrichtung eines solchen Gremiums (sog. „Kann“-Regelung). Dadurch können die örtlichen Gegebenheiten und Bedarfe hinreichend berücksichtigt werden.

#### **§ 11 PartIntG BW – Integrationsausschüsse und Integrationsräte**

- (1) Die Gemeinden und Landkreise können Integrationsausschüsse und Integrationsräte für Fragen, welche die Gestaltung des Zusammenlebens in einer vielfältigen Gesellschaft und insbesondere die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, einrichten.
- (2) Die Entscheidung über die Einrichtung eines Integrationsausschusses oder eines Integrationsrats, seine Zusammensetzung, die Art der Bestimmung seiner Mitglieder und die Aufgabenbeschreibung wird vom Gemeinderat beziehungsweise Kreistag getroffen.

Das Gesetz regelt **zwei Gremienformen** der politischen Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund auf kommunaler Ebene: **den Integrationsrat und den Integrationsausschuss**. Die Entwicklung vergleichbarer Strukturen oder anderer Organisationsformen ist dadurch nicht ausgeschlossen.

Insbesondere haben sich im Laufe der Zeit auch viele informelle Gremien entwickelt, in denen Repräsentantinnen und Repräsentanten verschiedener Organisationen und Verbände, aber auch Privatpersonen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Migrationsgeschichte leisten.

In Baden-Württemberg sind die meisten kommunalen Migrantenvertretungen als Integrationsräte organisiert. In einigen Kommunen hat man sich für die Einrichtung von Integrationsausschüssen entschieden. Die alternative gesetzliche Regelung steht jedoch auch einem **sog. Zwei-Gremien-Modell** nicht entgegen. Auch für eine solche Lösung haben sich einige Kommunen in Baden-Württemberg entschieden.

### Good-Practice-Beispiele

#### **Migrantinnen- und Migrantenbeirat sowie Migrationsausschuss in Freiburg i. Br.**

Der Migrantinnen- und Migrantenbeirat besteht ausschließlich aus gewählten Mitgliedern mit Migrationsgeschichte. Der Gemeinderat beruft gleichzeitig die anteilig vom Beirat vorgeschlagenen Vertreterinnen und Vertreter als ständige Mitglieder (sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner) in den Migrationsausschuss. Diese Doppelstruktur besteht bereits seit dem Jahr 2004.

---

#### **Migrationsbeirat sowie Integrationsausschuss in Mannheim**

Der Migrationsbeirat der Stadt Mannheim ist das offizielle Vertretungsorgan der Mannheimerinnen und Mannheimer mit Migrationsgeschichte gegenüber dem Gemeinderat und der Stadtverwaltung. Gleichzeitig delegiert der Beirat 11 seiner Mitglieder in den gemeinderätlichen Integrationsausschuss, der als beratendes Gremium fungiert. Diese Doppelstruktur besteht bereits seit dem Jahr 2000.

Die Entscheidung über die Einrichtung und Form der kommunalen Migrantenvertretungen wird vom Gemeinderat bzw. Kreistag getroffen. Diese entscheiden auch über die Anzahl und Bestimmung der Mitglieder sowie die genauen Aufgaben und die Ausstattung der Migrantenvertretungen. Auf Grundlage dieses weiten Gestaltungsspielraums zeichnet sich die Gremienlandschaft in Baden-Württemberg durch eine große Vielfalt aus.

## 2. Integrationsräte und Integrationsausschüsse

Der **Integrationsausschuss nach § 12 PartIntG BW** ist als beratender Ausschuss im Sinne der Gemeinde- bzw. Landkreisordnung in die kommunalverfassungsrechtlichen Strukturen eingebunden. Die Vorschriften der Landkreis- bzw. Gemeindeordnung über beratende Ausschüsse finden Anwendung (§ 41 GemO BW bzw. § 36 LKrO BW). Neben den Kreis- bzw. Gemeinderäten besteht der Ausschuss aus sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohnern, unter denen Menschen mit Migrationshintergrund sein müssen. Es können allerdings auch sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner ohne Migrationshintergrund in den Integrationsausschuss berufen werden.

Die Zahl der sachkundigen Personen darf in beratenden Ausschüssen wie dem Integrationsausschuss die Zahl der Kreistags- bzw. Gemeinderatsmitglieder in diesen Ausschüssen nicht erreichen.

Die Bezeichnungen der einzelnen Gremien variieren stark. Integrationsausschüsse werden beispielweise auch als „Internationaler Ausschuss“, „Migrationsausschuss“, „Ausschuss für Integrationsfragen“ oder „Ausschuss für Ausländerangelegenheiten“ geführt.

### **§ 12 PartIntG BW – Integrationsausschuss**

Der Integrationsausschuss ist ein beratender Ausschuss im Sinne der Gemeindeordnung beziehungsweise der Landkreisordnung. Unter den als sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner in diesen Ausschuss zu berufenden Personen müssen Menschen mit Migrationshintergrund sein.

Der **Integrationsrat nach § 13 PartIntG BW** ist die am häufigsten vorkommende Gremienform in Baden-Württemberg. Er fungiert als Expertengremium für Fragen der Integration und/oder als Vertretungsgremium der Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund. Er hat eine beratende Funktion gegenüber dem Kreistag bzw. Gemeinderat in Fragen der Migration und Integration sowie in Angelegenheiten, die die Interessen von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen.

Die Mitglieder des Integrationsrats sind in der Mehrzahl Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund oder solche, die in Fragen der Migration und Integration sachkundig sind. In den meisten Räten sind auch Gemeinderatsmitglieder und/oder Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen Teil des Gremiums. Der Integrationsrat kann sich mit allen Angelegenheiten des Landkreises bzw. der Gemeinde befassen.

Die Bezeichnungen der einzelnen Gremien variieren stark. Integrations(bei)räte werden beispielsweise auch als „Beirat für (Partizipation und) Integration“, „Forum für Integration“, „Migrant\_innenbeirat“, „Migrationsbeirat“, „Fachrat für Migration und Integration“, „Arbeitsgemeinschaft für Ausländerfragen“ geführt.

### **§ 13 PartIntG BW – Integrationsrat**

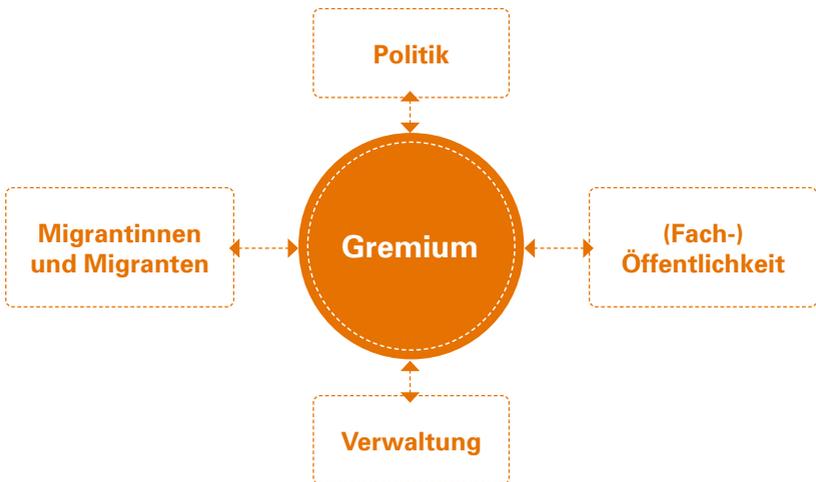
- (1) Der Integrationsrat besteht aus Einwohnerinnen und Einwohnern, die einen Migrationshintergrund haben oder aufgrund ihrer Kenntnisse in Fragen der Migration und Integration einen Beitrag zur Arbeit des Integrationsrats leisten können.
- (2) Der Integrationsrat kann sich mit allen Angelegenheiten der Gemeinde beziehungsweise des Landkreises befassen (...).
- (5) Die Einzelheiten sind in der Geschäftsordnung des Gemeinderats beziehungsweise des Kreistags zu regeln.

### 3. Die Gremien in Baden-Württemberg

Zur Vertretung der Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte bestehen bereits in vielen baden-württembergischen Kommunen Migrantenvertretungen. Hierzu wurde in Zusammenarbeit mit der LAKA BW im Frühjahr 2020 eine Bestandserhebung der bestehenden Gremien in Baden-Württemberg durchgeführt. Eine Auflistung der eingegangenen Rückmeldungen findet sich unter: [www.laka-bw.de](http://www.laka-bw.de)

Die Anzahl der kommunalen Migrantenvertretungen wächst weiterhin, auch mit dem steigenden Bewusstsein ihrer Bedeutung. Hierbei hat auch die gesetzliche Verankerung der Gremien im PartIntG BW einen wichtigen Beitrag geleistet. Viele, auch kleinere Kommunen wollen in Zukunft ein eigenes Gremium einrichten oder bereits bestehende Gremien professionalisieren.

Bei der Einbettung der Gremien in die Kommunalverwaltung und -politik ergeben sich von Kommune zu Kommune unterschiedliche Ausgestaltungsformen. Grundsätzlich fungieren die Gremien als Bindeglied zwischen den einzelnen Akteuren der Integrationsarbeit. Neben ihrer Funktion als (beratendes) Expertengremium nehmen sie zudem eine wichtige Schnittstellen- und Mittlerfunktion zwischen den Einwohnerinnen und Einwohnern mit Migrationsgeschichte sowie der Politik, Verwaltung und (Fach-)Öffentlichkeit ein.



### III.

## Mitglieder einer kommunalen Migrantenvertretung

#### Good-Practice-Beispiel

#### **Migrationsbeirat Zollernalbkreis**

Im Jahr 2019 hat der Zollernalbkreis als erster Landkreis in Baden-Württemberg eine kommunale Migrantenvertretung eingerichtet. Diese repräsentiert ca. 189.000 Menschen aus mehr als 100 Nationen, die in den Städten und Gemeinden des Landkreises leben. Der Migrationsbeirat berät den Kreistag bei der Erfüllung seiner Aufgaben durch Anregungen, Empfehlungen und Stellungnahmen. Zu den Vorteilen eines Gremiums auf Landkreisebene zählen weitreichende Vernetzungsmöglichkeiten sowie starke Synergieeffekte.

# 1. Personelle Zusammensetzung der Gremien

Auch hinsichtlich der personellen Zusammensetzung der Gremien und der Anzahl ihrer Mitglieder besteht in der baden-württembergischen Gremienlandschaft eine große Vielfalt. Nach einer Erhebung des Ministeriums für Soziales und Integration zu kommunalen Migrantenvertretungen aus dem Jahr 2018 konnten im Hinblick auf die Gremien in Baden-Württemberg folgende Erkenntnisse gewonnen werden:

Die Mitglieder der Gremien lassen sich in vier Gruppen einteilen, die gleichzeitig viele Schnittmengen aufweisen:

1. Sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner
2. Kreistags- bzw. Gemeinderatsmitglieder
3. (Ober-)Bürgermeister, Integrationsbeauftragte und weitere Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung
4. Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen

Während in Integrationsausschüssen Kreistags- bzw. Gemeinderatsmitglieder den größten Teil des Gremiums ausmachen (müssen), bestehen Integrationsräte mehrheitlich aus **sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohnern**. Hierzu zählen zum einen Menschen mit Migrationshintergrund, damit dem Auftrag der Repräsentation und politischen Partizipation dieser Bevölkerungsgruppe entsprochen wird. Dazu werden zum anderen auch, je nach Kommune, Menschen mit Migrationshintergrund, aber ohne deutschen Pass, (Spät-)Aussiedlerinnen und Aussiedler, Geflüchtete und sachkundige Bürgerinnen und Bürger ohne Migrationshintergrund gezählt. Hinzu kommen noch Vertreterinnen und Vertreter lokaler und regionaler Institutionen mit Bezug zum Integrationsbereich, bspw. von Migrantenselbstorganisationen, kurz: MSO, Wohlfahrtsverbänden, Bildungs- und Kultureinrichtungen, Religionsgemeinschaften etc.

Unabhängig von der Gremienform werden in den meisten Kommunen zudem Kreis- tags- bzw. Gemeinderatsmitglieder und/oder Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung einbezogen. Dies hat verschiedene Vorteile, besonders aber entsteht dadurch eine unmittelbare Verbindung zwischen Integrationsgremium sowie Politik und Verwaltung, sodass die Empfehlungen und Entscheidungen des Gremiums besser gehört und umgesetzt werden können.

Berichte aus zahlreichen Kommunen zeigen zudem, dass Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker und Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung durch ihre eigene Mitgliedschaft im Gremium noch stärker für die Themen des Gremiums sensibilisiert werden und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit dadurch erhöht wird. Gleichzeitig profitieren auch diejenigen Gremienmitglieder davon, die nicht aus Kommunalpolitik oder Verwaltung kommen. Sie lernen die kommunalpolitischen Strukturen, Abläufe und Akteure aus erster Hand kennen und können so ihre Anliegen zielgerichteter kommunizieren und voranbringen.

Die **Mitgliederanzahl** in den baden-württembergischen Gremien variiert zwischen 10 und 40 Mitgliedern. Dabei sollte auf ein in Bezug auf Arbeitsaufwand und Kommunengröße gutes Maß geachtet werden. Ein zu kleines Gremium kann zu erhöhtem Arbeitsaufwand für einzelne Mitglieder, fehlender Repräsentation und drohendem Bedeutungsverlust führen. Auf der anderen Seite können in zu großen Gremien der Organisations- und Beschlussaufwand stark ansteigen und einzelne Mitglieder und ihre Meinungen „in der Masse untergehen“.

Neben den ordentlichen Mitgliedern des Gremiums greifen viele Gremien auf **Stellvertreterregelungen** zurück. Denn aufgrund der ehrenamtlichen Natur der Gremienarbeit kann es vorkommen, dass Mitglieder einzelne Sitzungen verpassen oder vorzeitig aus ihrem Amt scheiden müssen. Hier können Stellvertreterinnen und Stellvertreter helfen und für einen reibungslosen Ablauf und Übergang sorgen.

Zudem greifen einige kommunale Migrantenvertretungen themenbezogen auf die Expertise sog. **beratender Expertinnen und Experten** zurück. Diese oft in Politik, Verwaltung oder anderweitig im Integrationsbereich tätigen Personen können bspw. in einzelnen Arbeitsgruppen zur Informationsgewinnung und Kompetenzvertiefung hinzugezogen werden.

## 2. Bestimmung der Mitglieder

Bei der Bestimmung der Gremienmitglieder haben sich zwei Systeme herauskristallisiert: das **Wahlsystem** und das **Ernennungs- oder Berufungssystem**. In der Vergangenheit wurde in Baden-Württemberg das Wahlsystem bevorzugt, während man in den letzten Jahrzehnten aufgrund eines starken Rückgangs der Wahlbeteiligung eine Tendenz zum Ernennungssystem oder zu Mischformen beobachten konnte. Die Kommunen sind angehalten, das für die jeweiligen örtlichen Gegebenheiten geeignete Bestimmungssystem auszuwählen.

### Wahl der Mitglieder (durch die Bevölkerung mit Migrationshintergrund)

Das Wahlsystem ist besonders geeignet, der Repräsentationsfunktion eines Gremiums gerecht zu werden. Durch die direkte Wahl der Mitglieder ist die demokratische Legitimität des Gremiums und damit eine direkte Einbindung der Menschen mit Migrationsgeschichte gewährleistet.

Bei dem Wahlsystem sind viele organisatorische und rechtliche Aspekte zu beachten. Kommunen müssen nicht nur die Länge der Wahlperiode (meist fünfjährig, in Anlehnung an die Kommunalwahlen) und die Art der Wahl (Urnen- und/oder Briefwahl) bestimmen, sondern auch eine Entscheidung über den Kreis der Wahlberechtigten treffen.

#### Vorteile

- Hohe demokratische Legitimität und bessere Repräsentation
- Evtl. positive Auswirkung auf Integration, da eine Auseinandersetzung mit der Kommunalpolitik erfolgt
- Starke Zusammenarbeit mit und Rückkoppelung zu den Migrantinnen und Migranten
- Etablierung von demokratischen Prozessen
- Unabhängigkeit von kommunalen Entscheidungsträgern

#### Nachteile

- Niedrige Wahlbeteiligung kann demokratische Legitimität untergraben
- Erhöhter Organisationsaufwand, erhöhte Organisationskosten
- Evtl. geringere Expertise der Mitglieder nach Fachthemen
- Evtl. starke herkunftsgruppenbezogene Auswahl

Folgende Aspekte können zu einer Steigerung der Wahlbeteiligung beitragen:

- Gut organisierte und frühzeitige Wahlvorbereitung, öffentlichkeitswirksamer Wahlauf Ruf
- Frühzeitige Einbeziehung wichtiger kommunaler Akteure sowie Unterstützung durch Ehrenamtliche
- Kreative und ansprechende Wahlwerbung
- Erhöhung der Wahlbeteiligung durch erleichterte Wahlteilnahme (Wahlperiode, Urnen- und Briefwahl)

### Good-Practice-Beispiel

#### **Migrantinnen- und Migrantenbeirat der Stadt Freiburg i. Br.**

Der Beirat besteht aus 19 ausschließlich per Urwahl bestimmten Mitgliedern mit Zuwanderungshintergrund. Mit dem gewählten, ausschließlich aus Repräsentantinnen und Repräsentanten der Migranten-Communitys gebildeten Gremium wurde eine von Verwaltung und Politik unabhängige Plattform geschaffen, die dem Gremium Unabhängigkeit sowie den Raum für eine eigenständige Positionierung und Wahrnehmung im politischen und öffentlichen Raum verleihen soll.

## Ernennung der Mitglieder (durch den Kreistag bzw. Gemeinderat)

Viele Kommunen haben sich in den letzten Jahren für ein Ernennungssystem der Gremienmitglieder entschieden. Hierbei sind transparente und klare Ernennungsgrundlagen von größter Bedeutung. Zum einen muss geklärt werden, von wem die Mitglieder des Integrationsgremiums bestimmt werden – ob Politik- und Verwaltungsspitze, Gemeinderat, Integrationsbeauftragte oder über das Amt für Integration. Zum anderen sollte die Ernennung der einzelnen Gremienmitglieder anhand **klar definierter Kriterien** wie deren Fachkompetenz begründet werden können. Außerdem ist es oft sinnvoll, das Integrationsgremium bei der Auswahl potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten miteinzubeziehen, um einerseits deren Fachkompetenz und Vernetzung zu nutzen und andererseits eine vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb des Gremiums zu ermöglichen.

## Vorteile

- Evtl. höhere politische „Durchschlagskraft“ bei Einbindung von Gemeinderatsmitgliedern und Verwaltung
- Evtl. größere Fachkompetenz und Diversität
- Möglichkeit, alle Akteure der Integrationsarbeit einzubinden
- Geringerer Organisationsaufwand

## Nachteile

- Fehlende demokratische Legitimität kann Repräsentationsfunktion und den Rückhalt des Gremiums in der Bevölkerung untergraben
- Kann Anschein von politischen Abhängigkeiten erwecken
- Kleinere Communitys werden evtl. weniger einbezogen

## Good-Practice-Beispiele

### Integrationsrat Reutlingen

Die Ernennung der sachverständigen Mitglieder und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter erfolgt entlang von neun Handlungsfeldern in Anlehnung an das städtische Integrationskonzept.

---

### Migrationsbeirat Mannheim

Eine Berufungskommission, die sich in gleichen Teilen aus amtierenden Gremienmitgliedern, weiteren Vertreterinnen und Vertretern mit Migrationsbiografie und Gemeinderatsmitgliedern zusammensetzt, evaluiert alle Bewerbungen für den Migrationsbeirat. Teil des Auswahlverfahrens ist ein Diskussionsabend, an dem die Bewerberinnen und Bewerber integrationsbezogene Themen besprechen und die Kommission somit einen direkten Eindruck von ihren Ansichten und Zielen gewinnen kann. Die Kommission erstellt sodann mit Zweidrittelmehrheit eine Nominierungs- und Nachrückerliste der Mitglieder, die dem Gemeinderat zum Beschluss vorgelegt wird.

## Mischform aus Wahl- und Ernennungssystem

Es sind auch verschiedenste Mischformen der beiden Systeme vorstellbar, die sich bereits in manchen Kommunen etabliert haben. So könnte eine Delegiertenversammlung aus Vertreterinnen und Vertretern sachkundiger Stellen, wie bspw. MSO, die Gremienmitglieder wählen oder eine Berufungskommission könnte eine Vorschlagsliste von potenziellen sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohnern erarbeiten, von welcher das bestehende Gremium und/oder der Gemeinderat neue Mitglieder wählt.

### Good-Practice-Beispiele

#### **Internationaler Ausschuss Ulm**

Neben den zwölf Gemeinderatsmitgliedern werden sechs der sachkundigen Mitglieder des Ausschusses auf der Grundlage einer öffentlichen Ausschreibung berufen, die weiteren sachkundigen Mitglieder werden aufgrund von Vorschlägen der Fraktionen des Gemeinderats benannt.

---

#### **Migrationsbeirat Karlsruhe**

Eine Delegiertenversammlung, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern von Migranten- und Bürgervereinen sowie in der Integration tätigen Einrichtungen zusammensetzt, wählt alle 5 Jahre sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner, die zusammen mit Vertretern aus dem Gemeinderat den Ausschuss für Integration bilden. Ausschuss sowie Wahlordnung sind im Stadtrecht festgehalten und das Wahlamt begleitet den gesamten Prozess.



### 3. Gewinnung, Akquise und Profil potenzieller Mitglieder

Eine Migrantenvertretung lebt vom Engagement, der Fachkompetenz und der Zusammenarbeit ihrer einzelnen Mitglieder. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für das Gremium zu finden, unabhängig davon, ob diese durch Wahl oder Ernennung ihren Weg ins Gremium finden.

Dabei ist ein **aktives Vorgehen** unerlässlich. Dazu könnten beteiligte Akteure (bspw. aktuelle Gremienmitglieder, Gemeinderatsmitglieder, bspw. aktuelle Gremienmitglieder, Gemeinderatsmitglieder, Integrationsbeauftragte) geeignete Personen persönlich ansprechen oder mithilfe kommunaler Vereine, Verbände oder Initiativen rekrutieren. Auch Informationsabende können sich hierbei als förderlich erweisen, besonders bei aktiver Unterstützung durch Verwaltung und Politik.

Gleichzeitig sollte Interessierten die Arbeit des Gremiums so realistisch wie möglich beschrieben werden. Dazu gehören nicht nur die Ziele und Erfolge des Gremiums, sondern auch die Herausforderungen bei der täglichen Gremienarbeit. Nur so können potenzielle Bewerberinnen und Bewerber eine fundierte Entscheidung treffen, um nicht später von dem tatsächlichen Arbeitsaufwand im Gremium überrascht und im schlimmsten Falle überfordert oder demotiviert zu sein. Hier hat es sich bewährt, wenn aktuelle Mitglieder mit den potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten ihre Erfahrungen teilen und zu Fragen und Diskussionen bereitstehen.



## Good-Practice-Beispiel

### Integrationsrat Reutlingen

Um interessierte und engagierte Einwohnerinnen und Einwohner für die Arbeit im Integrationsrat zu gewinnen, fand unter dem Motto „Wo bleibt dein Fußabdruck?“ eine Informationsveranstaltung statt. Neben Grußworten des Ministers für Soziales und Integration und des Oberbürgermeisters wurde das Bewerbungsverfahren vorgestellt. Zudem wurde die Gremienarbeit durch amtierende Mitglieder des Rates vorgestellt. Diese schilderten ihre Erfahrungen und Ansichten in einer Podiumsdiskussion und standen anschließend für weitere Fragen und Diskussionen im Laufe des Abends zur Verfügung.

### Wichtige Eigenschaften und Fähigkeiten von Gremienmitgliedern:

- Sensibilität für Belange von Migrantinnen und Migranten, z. B. durch eigene Migrationserfahrung oder Erfahrungen im Integrationsbereich
- Gute Vernetzung mit den Menschen mit Migrationsgeschichte vor Ort
- Hohe Motivation und Freude am Gestalten
- Verantwortungsbewusstsein und Verbindlichkeit
- Kommunalpolitisches Know-how sowie Vernetzung mit den Akteuren im Integrationsbereich vor Ort
- Bereitschaft zu erhöhtem Zeitaufwand für die Gremienarbeit sowie verlässliche Teilnahme an allen Sitzungen
- Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreudigkeit, „überzeugende Persönlichkeit“
- Diversitätskompetenz und Fähigkeit, die Anliegen aller Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationsgeschichte im Blick zu haben und zu berücksichtigen

## Selbstverständnis kommunaler Migrantenvertretungen

Für die Gremienmitglieder ist es besonders wichtig, sich der Rolle und des Selbstverständnisses kommunaler Migrantenvertretungen bewusst zu sein. So repräsentiert eine kommunale Migrantenvertretung die Menschen mit Migrationsgeschichte in ihrer Gesamtheit. Dementsprechend sollte nicht die Vertretung von Einzelinteressen (auch nicht einzelner Bevölkerungsgruppen), sondern die aller Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationsgeschichte angestrebt werden. Das bedeutet für die einzelnen Gremienmitglieder auch, dass sie ihre eigene Meinung kontinuierlich mit der Meinung der repräsentierten Communitys in Bezug setzen sollten.

---

## Diversität und Vielfalt im Gremium

Die Grundlage kommunaler Migrantenvertretungen liegt in der Repräsentation der Menschen mit Migrationsgeschichte und ihrer Vertretung in Politik und Gesellschaft. Demnach sollte eine vielfältige Besetzung der Migrantenvertretung angestrebt werden, um die Vielfalt der Menschen mit Migrationsgeschichte im Gremium bestmöglich wiederzugeben. Dazu gehört idealerweise neben einem geschlechterparitätischen Gremium auch die Einbindung verschiedener Alters- und Berufsgruppen sowie die Repräsentation verschiedener Kulturen, Nationalitäten, Religionen und Sprachen.

Zur Vermeidung von Unter- oder Überrepräsentanz einzelner Bevölkerungsgruppen ist es angezeigt, diese Vielfalt auch formell zu institutionalisieren und so kontinuierlich sicherzustellen. Hierzu könnte ein entsprechender Passus in die Satzung oder Geschäftsordnung des Integrationsgremiums oder der Gemeindeordnung aufgenommen werden. Ein diverses Gremium kann auch durch einen breit gefächerten Bewerbungsauftrag oder die zahlenmäßige Begrenzung der Gremiensitze zur Vermeidung der Überrepräsentierung einzelner Bevölkerungsgruppen sichergestellt werden. Beim Auswahlprozess ist die Einbindung lokaler Akteure hilfreich, denn mithilfe eines breiten Netzwerks wird es einfacher, für ein diverses Gremium zu werben und unterrepräsentierte Gruppen für die Gremienarbeit zu gewinnen.

## 4. Engagement und Motivation der Mitglieder

Mitglieder kommunaler Migrantvertretungen nehmen ihre Aufgaben ehrenamtlich wahr. Umso wichtiger ist es, ihr Engagement und ihre Motivation durch unterstützende Maßnahmen aufrechtzuerhalten und zu stärken.

Neben personeller und finanzieller Unterstützung, z. B. durch die Einrichtung einer Geschäftsstelle oder die Zurverfügungstellung eines eigenen, selbstverwalteten Budgets (siehe Kapitel V), kann die Arbeit des Integrationsgremiums durch ein fortlaufendes **Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen** gestärkt werden. So können Kommunen neuen Gremienmitgliedern Schulungen bspw. zu kommunal- oder integrationspolitischen Themen anbieten und die Vertiefung der Kenntnisse durch Fortbildungsmaßnahmen für langjährige Mitglieder ermöglichen. Die hohe Expertise der Mitglieder kann dann wiederum durch ihre Einbindung als Expertinnen und Experten im Rahmen von Veranstaltungen und Projekten gewürdigt werden.

Gleichzeitig sollte durch das Pflegen einer „Anerkennungskultur“ die **Wertschätzung der Arbeit** von Integrationsgremien sichergestellt werden. Neben öffentlichen Preisen und Ehrungen für das außerordentliche ehrenamtliche Engagement haben sich dabei in manchen Kommunen Sitzungsgelder, Aufwandsentschädigungen sowie weitere monetäre Anreize bewährt. Auch andere Möglichkeiten der Wertschätzung, z. B. durch eine gemeinsame Jahresabschlussfeier mit Integrationsgremium und Gemeinderat, können zielführend sein.

Der größte motivierende Faktor besteht in den Erfolgen der Gremienarbeit: durch die sicht- und spürbaren Auswirkungen der zeit- und arbeitsaufwendigen Gremienarbeit auf den politischen und gesellschaftlichen Prozess, vor allem durch das Aufgreifen der Gremienarbeit und die Umsetzung des Erarbeiteten durch kommunale Entscheidungsträger. Dazu gehört auch eine **kontinuierliche Zusammenarbeit und offene Kommunikation auf Augenhöhe mit Politik und Verwaltung**. Auch die regelmäßige Einbindung des Gremiums bei Veranstaltungen und Projekten, die die Integrationsarbeit vor Ort betreffen, ist nicht nur fachlich sinnvoll, sondern offenbart den Gremienmitgliedern auch die nötige Wertschätzung.

#### Good-Practice-Beispiele

##### **Migrationsbeirat Karlsruhe**

Die Integrationsbeauftragte und der Bürgermeister der Stadt führen regelmäßige Einzelgespräche mit Mitgliedern der kommunalen Migrantenvertretung.

---

##### **Integrationsrat Waiblingen**

Das ehrenamtliche Engagement im kommunalen Integrationsrat wird besonders gewürdigt durch den „Stadtpass Ehrenamt“. Damit sind Vergünstigungen für städtische Angebote (Frei- und Hallenbad, Stadtbücherei, kulturelle Veranstaltungen) verbunden. Zudem werden die Mitglieder des Integrationsrates jährlich zu einem gemeinsamen Weihnachtsessen sowie zum „Ehrenamtskino“ eingeladen. Auch erhalten die Mitglieder für die Teilnahme an den Sitzungen der Migrantenvertretung Sitzungsgeld, Bewirtung sowie kostenlose Tiefgaragenstellplätze.

A photograph of three people (two women and one man) looking at a laptop screen. The woman on the left is wearing glasses and a white sweater. The woman in the center is resting her chin on her hand. The man on the right is wearing a white t-shirt. The background is a plain wall.

## IV.

# Gründung einer kommunalen Migrantenvertretung

Der zentrale Ausgangspunkt ist die Freiwilligkeit der Gründung einer kommunalen Migrantenvertretung. Die Entscheidung hierüber sowie über die genaue Ausgestaltung des Gremiums obliegt den einzelnen Kommunen.

Die Initiative zur Gründung einer kommunalen Migrantenvertretung muss dabei nicht unbedingt von Politik oder Verwaltung kommen. Auch zukünftige Mitglieder des Gremiums, engagierte Einwohnerinnen und Einwohner, Vereine und andere Akteure der Integrationsarbeit können (gemeinsam) die Gremien-gründung anstoßen und mit Politik und Verwaltung ein Gründungskonzept erarbeiten.

Der Erfolg kommunaler Migrantenvertretungen hängt auch davon ab, wie die Gründungs- und Etablierungsphase des Gremiums verläuft. Nur wenn alle Grundbausteine richtig gelegt werden, können sich die Gremien entwickeln und ihre Aufgaben erfolgreich wahrnehmen.

# 1. Wichtige Aspekte bei der Gründung der Gremien

## → Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten

Zur umfassenden Analyse der Situation vor Ort zählt zuvorderst ein Überblick über die Zusammensetzung der Bevölkerung in der Kommune. Hierzu können eventuell Daten in der Einwohnerstatistik gefunden werden. Außerdem hilft die Erstellung einer Übersicht über alle im Integrationsbereich tätigen Akteure. Diese können mit ihren Erfahrungen und ihrer Expertise weitere Informationen und eine realistische Darstellung der örtlichen Gegebenheiten bereitstellen.

In manchen Kommunen lässt sich zudem auf die **Erfahrungen früherer Migrantenvertretungen** zurückgreifen. In einem solchen Fall ist es sinnvoll, Kontakt zu ehemaligen Gremienmitgliedern aufzunehmen, um herauszufinden, was in der damaligen Gremienarbeit gut lief, welche Probleme es gab und was nun besser gemacht werden könnte.

Auch ein Blick auf die Situation anderer Kommunen kann hier hilfreich sein und Ansatzpunkte für eine gute Umsetzung liefern.

Außerdem sollten, möglichst vor Gründung des Gremiums, die Tätigkeitsfelder und Arbeitsschwerpunkte herausgearbeitet und klar definiert werden. So kann ein **gemeinsamer Erwartungshorizont** gebildet werden. Dazu gehört auch, konkrete Herausforderungen und Ziele in der örtlichen Integrationsarbeit zu benennen und im Hinblick darauf die Einflussmöglichkeiten des Gremiums zu erörtern.

## → Frühzeitige Einbindung aller Akteure der kommunalen Integrationsarbeit

Die Unterstützung durch Politik, Verwaltung und Gesellschaft ist ein entscheidender Faktor bei der Gründung einer kommunalen Migrantenvertretung.

Deshalb ist es umso bedeutender, sich durch frühzeitige Kontaktaufnahme, die Einbindung in den Gründungsprozess, kontinuierliche Information und, wenn nötig, Überzeugungsarbeit dieser Unterstützung zu versichern. Gerade bei unterschiedlichen Vorstellungen von Politik und Verwaltung, bspw. in Bezug

auf die genaue Ausgestaltung des Gremiums, gilt es, Kompromisse zu schließen, aber gleichzeitig die Wichtigkeit eines eigenständigen Gremiums im Blick zu behalten und ggf. darauf hinzuweisen. Zur Einbindung der Migrant\*innenvertretung in die kommunale Integrationsarbeit und deren zukünftige Vernetzung kann ein Organigramm erstellt werden, in dem das Gremium mit seinen Aufgaben verankert wird.

Ebenso ist die **frühe Einbindung von gesellschaftlichen Akteuren und Multiplikatoren** der kommunalen Integrationsarbeit ein wichtiger Baustein der erfolgreichen Gremiengründung. Durch den Zusammenschluss dieser Akteure entsteht nicht nur der erforderliche Rückhalt in der Zivilgesellschaft, sondern es können auch gemeinsame Ziele und Kooperationen frühzeitig vereinbart werden. Wichtig ist auch hier, dass alle beteiligten Personen realistische und von derselben Erwartungshaltung geprägte Ziele verfolgen. Durch ein vergrößertes Netzwerk kann zudem auch die Gründung und spätere Arbeit des Gremiums besser bekannt gemacht werden, gerade bei der „Zielgruppe“ der Menschen mit Migrationsgeschichte.

#### → Erleichterung der Entscheidungsfindung

Bei der Gründung des Gremiums müssen zahlreiche Entscheidungen bspw. bezüglich der Form, Struktur und Ausstattung des Gremiums getroffen werden. Dazu gehören unter anderem:

- die Gremienform und die Einbettung des Gremiums in die bestehenden Strukturen (Kapitel II),
- die Zusammensetzung des Gremiums, die Rekrutierung geeigneter Mitglieder und die Vernetzung des Gremiums (Kapitel III und VIII),
- die finanziellen und personellen Rahmenbedingungen der Gremienarbeit (Kapitel V)
- und die Aufgaben und Rechte des Gremiums (Kapitel VI und VII).

Bei der Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten müssen zudem verschiedene Interessen berücksichtigt werden. Dabei kann es leicht zu Konflikten und Koordinations-schwierigkeiten kommen. Zur Vermeidung oder Lösung solcher Situationen kann sich **die Einrichtung eines Arbeitskreises**, der die zahlreichen Sachfragen diskutiert und konkrete Gestaltungsvorschläge macht, als sehr hilfreich erweisen. Zudem können eventuell externe Beraterinnen und Berater zur Lösungsfindung herangezogen werden.

### → Erste Schritte im neuen Gremium

Um nach erfolgter Gründung die tatsächliche Gremienarbeit erfolgreich angehen zu können, hilft eine **frühe Etablierung gewisser (Arbeits-)Strukturen**. In der konstituierenden Sitzung oder in Klausurtagungen können kurz- und langfristige Ziele, die Aufgabenbereiche einzelner Mitglieder, Arbeitsabläufe und Arbeitsgemeinschaften konkretisiert werden. Zudem helfen gemeinsame Aktivitäten, sowohl innerhalb des Gremiums als auch mit „Externen“ aus Politik und Verwaltung, ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis zu etablieren.

Außerdem ist es sinnvoll, den Mitgliedern kommunaler Migrantenvertretungen frühzeitig **Schulungen oder Fortbildungen** anzubieten. Insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen, die politischen Gestaltungsmöglichkeiten, der Aufbau der Kommunalverwaltung sowie die kommunalpolitische und finanzielle Situation vor Ort sollten hierbei im Vordergrund stehen.

#### Good-Practice-Beispiele

##### **Integrationsrat Waiblingen**

Nach der konstituierenden Sitzung fand zeitnah eine Klausurtagung für das neue Gremium statt, im Rahmen derer beispielsweise gemeinsame Ziele und Themenschwerpunkte erarbeitet sowie verschiedene Arbeitsgruppen gebildet wurden.

---

##### **Internationaler Ausschuss Ulm**

Gemeinsam erarbeiteten sachkundige Mitglieder und Mitglieder aus dem Gemeinderat in einer zweitägigen Klausur die Eckpunkte für eine eigene Satzung sowie einen Arbeitsplan für die folgenden zwei Jahre.

## 2. Satzungen, Geschäftsordnungen, Wahlordnungen

Für eine klare Regelung der Zuständigkeiten, Aufgaben und Ziele einer kommunalen Migrantenvertretung empfiehlt es sich, (evtl. in Zusammenarbeit mit Politik und Verwaltung) eine Satzung und/oder Geschäftsordnung als Grundlage der Gremienarbeit zu erstellen. Werden die Mitglieder einer Migrantenvertretung gewählt, empfiehlt es sich zudem, das ausgearbeitete Wahlsystem in einer Wahlordnung festzuhalten. Sollte dies ausnahmsweise nicht erfolgen, können die Regelwerke des Gemeinderats entsprechend herangezogen werden.

### **Satzung:**

Rechtsnormen mit verbindlichem Charakter, die vom Gemeinderat oder Kreistag beschlossen werden und die Rahmenbedingungen der Gremienarbeit festlegen.

### **Geschäftsordnung:**

Gesamtheit der Bestimmungen, die insbesondere Fragen der täglichen Arbeit des Gremiums und damit der Gewährleistung eines systematischen Arbeitsablaufs regeln. Die Geschäftsordnung kann auch vom Gremium erarbeitet werden, um sich selbst eine „innere Ordnung“ zu geben.

### **Wahlordnung:**

Satzung oder Geschäftsordnung können bereits Regelungen zu der Wahl der Mitglieder enthalten. Ist das nicht der Fall, sollte eine separate Wahlordnung erstellt werden. Sie dient der klaren Festlegung der Rahmenbedingungen der Wahl.

---

### **Mögliche Inhalte einer Satzung oder Geschäftsordnung:**

- Gründung/Bildung des Gremiums und Amtsperiode
- Zielsetzung und Aufgaben
- Bestimmungssystem (Wahl oder Ernennung) der Mitglieder (und Stellvertreter) sowie Auswahlkriterien
- Zusammensetzung des Gremiums
- Bestimmung und Aufgaben der Vorsitzenden (und evtl. Sprecherinnen und Sprecher) des Gremiums

- Aufgaben der Geschäftsstelle
- Aufgabenverteilung, auch (Unter-)Arbeitsgruppen
- Sitzungsorganisation und -ablauf (Einberufung, Tagesordnungen, Verhandlungsablauf und Beratung, Redeordnung, Anträge, Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung, Niederschrift, Handhabung der Ordnung/Hausrecht etc.)
- Rechte (und Pflichten) der Mitglieder/Mitwirkung von Gremienmitgliedern im Gemeinderat und in Ausschüssen
- Finanzielle Ausstattung des Gremiums
- (Vorzeitiges) Ausscheiden und Nachbesetzung von Mitgliedern
- Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung
- Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

#### Good-Practice-Beispiele

Handbuch des Integrationsrats der Stadt Reutlingen  
 Geschäftsordnung für den Integrationsrat Tübingen  
 Geschäftsordnung des Migrationsbeirats Mannheim  
 Geschäftsordnung für den Internationalen Beirat Pforzheim

### Mögliche Inhalte der Wahlordnung:

- Wählerverzeichnis und (aktives und passives) Wahlrecht
  - Menschen mit Migrationshintergrund (evtl. auch Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler, Menschen mit Fluchthintergrund)
  - Personen, die bspw. seit mind. drei Monaten ihren Hauptwohnsitz in der Kommune haben
- Wahlzyklus
- Organisation und Durchführung der Wahl
- Art der Wahl (Urnen- und/oder Briefwahl)
- Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

#### Good-Practice-Beispiel

Ordnung zur Wahl des Migrantinnen- und Migrantenbeirates der Stadt Freiburg i. Br.

The image shows a group of people, likely in a meeting or workshop, gathered around a table. They are looking at a large diagram or presentation board. The board features a grid of colored squares on the left, a central area with handwritten text and arrows, and a large section on the right labeled 'BRANDING' in red. Several colorful sticky notes (yellow, pink, green) are placed on the board, some with handwritten notes like 'mobile app' and 'need'. A person's hand is visible in the foreground, pointing at the diagram. The overall scene suggests a collaborative planning or brainstorming session.

V.

## Aufgaben einer kommunalen Migrantenvertretung

Aufgrund des kommunalen Selbstverwaltungsrechts obliegt es dem Gemeinderat bzw. Kreistag, den Aufgabenbereich einer kommunalen Migrantenvertretung festzulegen. So ergibt sich in der baden-württembergischen Gremienlandschaft ein breites Aufgabenspektrum. Insoweit kann sich eine spezifische Schwerpunktsetzung der Gremienarbeit als sehr sinnvoll erweisen. So kann sichergestellt werden, dass die dringenden Aufgaben in der kommunalen Integrationsarbeit durch das Gremium sorgfältig und kompetent begleitet werden können.

# 1. Typische Themen und Aufgaben einer kommunalen Migrantenvertretung

Die Gremien setzen sich für Chancengerechtigkeit und die Stärkung von Teilhabe- und Partizipationsmöglichkeiten von Menschen mit Migrationsgeschichte ein. Die meisten Gremien befassen sich hierbei mit einem oder mehreren der folgenden Themen:

- Gesundheit, Wohnen, Arbeit, Bildung, Sprache
- Unterstützung (besonders) vulnerabler Gruppen
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Interkulturelle Kompetenz, interreligiöser Dialog
- Antidiskriminierungsarbeit und Demokratieförderung

---

Die am häufigsten von den Gremien wahrgenommenen Aufgaben sind:

- Fachliche Beratung des Gemeinderats und der Stadtverwaltung  
Empfehlungen (Expertengremium), Mitberatung von Vorlagen/  
Vorberaterung von integrationsrelevanten Vorlagen der Fachausschüsse
- Erarbeitung von Anträgen
- Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Kommune im Integrationsbereich
- Kontaktpflege mit Migrantinnen und Migranten sowie Kooperationspartnern – Netzwerkarbeit
- Informieren über integrationsrelevante Akteure, Themen und Projekte
- Entwicklung oder Fortschreibung eines Integrationsplans/Integrationskonzepts der Kommune
- Öffentlichkeitsarbeit – Erarbeiten von Pressemitteilungen
- Organisation von Veranstaltungen und Projekten zu Integrationsthemen sowie Unterstützung bei bereits bestehenden Projekten

## 2. Aufgabenwahrnehmung und -verteilung

Für eine konstruktive Zusammenarbeit im Gremium ist es wichtig, nicht nur die „Richtung“ des Gremiums, also seine Ziele und Aufgabenbereiche, von Beginn an klar zu definieren, sondern auch die verschiedenen Aufgaben einzelnen Mitgliedern zuzuweisen. Nur durch klare interne Strukturen und Kompetenzen können alle Mitglieder an einem Strang ziehen und sich für die gemeinsamen Ziele einsetzen.

Zur Aufgabenverteilung ist es oft sinnvoll, zunächst die zu bearbeitenden Themen und Aufgaben in verschiedene Handlungsfelder zu gliedern. Falls in der Kommune vorhanden, kann sich diese Gliederung am jeweiligen Integrationskonzept bzw. -plan orientieren. Die Gremienmitglieder können dann, am besten zu Beginn ihrer Amtszeit, nach ihren Fähigkeiten und Interessen (aber auch abhängig von ihren zeitlichen Ressourcen) den verschiedenen Handlungsfeldern entsprechenden Arbeitsgruppen zugeordnet werden. Zusätzlich ist die Bildung von (teilweise temporären) themen- bzw. ausschussbezogenen Unterarbeitsgruppen hilfreich, um eine vertiefte Auseinandersetzung mit einzelnen (tagesaktuellen) Themen zu ermöglichen.

Neben der Verteilung thematischer Aufgaben sind auch einige organisatorische Aufgaben innerhalb des Gremiums zu vergeben. Eine wichtige Rolle im Gremium kommt hierbei der bzw. dem Vorsitzenden zu. Diese Rolle wird oft von der (Ober-)Bürgermeisterin oder dem (Ober-)Bürgermeister der Kommune wahrgenommen, was zu einer guten Zusammenarbeit und Verzahnung mit Politik und Verwaltung führen kann. Unabhängig von der Besetzung ist eine gute Aufgabenwahrnehmung durch die Vorsitzenden für die Gremienarbeit von entscheidender Bedeutung. Neben der Leitung des Gremiums und seiner Mitglieder übernehmen sie auch oft die Vertretung des Gremiums nach außen. Zu den Aufgaben der Vorsitzenden kann zudem die Koordination und Delegation der Gremienaufgaben, die Förderung der Zusammenarbeit und des Zusammenhalts im Gremium und ggf. das Auffinden von Lösungen und Kompromissen zählen.

Daneben können weitere wichtige Zuständigkeiten an Gremienmitglieder vergeben werden, beispielsweise für die Öffentlichkeitsarbeit, die Vertretung des Gremiums in anderen Gremien und Ausschüssen oder die Betreuung und Organisation von Veranstaltungen.

### **Internationaler Beirat Pforzheim**

Der Internationale Beirat befasst sich in drei Arbeitsgruppen mit folgenden Themenfeldern:

1. *Bildung, Kultur und Sport*
2. *Soziales, Arbeitssicherung und Gesundheit*
3. *Wirtschaft, Stadtplanung und Ökologie*

Jede Arbeitsgruppe hat eine/n Sprecher/in, die wiederum zu dritt ein „Sprecherteam“ bilden.

---

### **Beirat für Partizipation und Integration Heilbronn**

Gremienmitglieder können sich nach Interessen und Expertise für einzelne Handlungsfelder der Integrationsarbeit eintragen und werden entsprechend bei Maßnahmen und Planungen informiert und als Beraterin oder als Berater einbezogen.

---

### **Integrationsrat Tübingen**

Innerhalb des Gremiums gibt es, neben der Sprecherin bzw. dem Sprecher und ihrer oder seiner Stellvertretung, zuständige Mitglieder für die Öffentlichkeitsarbeit sowie jeweils eine Vertretung und Stellvertretung(en) in den Ausschüssen des Gemeinderats sowie im Gemeinderat. Zusätzlich gibt es innerhalb des Gremiums thematische Arbeitsgruppen.

## 3. Sitzungsorganisation und -durchführung

Regelmäßige und gut organisierte Sitzungen stellen wichtige Gelingensfaktoren der Arbeit einer kommunalen Migrant\*innenvertretung dar. Die meisten Gremien in Baden-Württemberg tagen in einem Abstand von ca. vier Monaten. Hierbei ist **eine angemessene Sitzungshäufigkeit** entscheidend. Es ist wichtig, die gemeinsame Zeit so produktiv und sinnvoll wie möglich zu nutzen, insbesondere da die ehrenamtlichen Mitglieder meist neben ihren vielen weiteren Verpflichtungen nur relativ knappe zeitliche Ressourcen mitbringen.

Die Sitzungsqualität hängt entscheidend von einer guten **Sitzungsvorbereitung**, sowohl organisatorisch als auch durch die einzelnen Gremienmitglieder, ab.

- **Terminplanung**

Eine verlässliche und frühzeitig festgelegte Terminplanung hilft den Gremienmitgliedern, ihre haupt- und ehrenamtliche Arbeit zu koordinieren, und erhöht so ihre Präsenz und Vorbereitung.

- **Auswahl der Tagesordnungspunkte**

Die Tagesordnungspunkte sollten so klar und konkret wie möglich formuliert und an die tagesaktuellen Bedarfe sowie die gesetzten Arbeitsschwerpunkte des Gremiums angepasst werden.

- **Vorbereitung der Tagesordnungspunkte**

Hierbei können die Vorsitzenden evtl. von der Geschäftsstelle unterstützt werden. Zudem kann die Vorbereitung der einzelnen Tagesordnungspunkte auch an die zuständige Arbeitsgruppe delegiert werden. Generell kann es sich für eine gerechte Arbeitsverteilung und zur Steigerung der Motivation der Mitglieder als sinnvoll erweisen, einzelne Mitglieder in die Planung und Vorbereitung der Sitzungen konkret einzubeziehen.

- **Durchführen der Sitzungen und Protokollführung**

Die Vorsitzenden des Gremiums führen durch die Sitzung und sind für die effiziente und produktive Durchführung dieser verantwortlich. Gleichzeitig kann es sich auch als sinnvoll erweisen, eine Rotation der Sitzungsleitung einzuführen, sodass auch andere Mitglieder in der Verantwortung sind. Zudem ist es von großer Bedeutung, die Ergebnisse jeder Sitzung in einem Protokoll festzuhalten und dieses zu veröffentlichen. Dadurch werden die Beschlüsse und Entscheidungen dokumentiert und die Öffentlichkeit kann sich über die Gremienarbeit informieren.



Die Sitzungen kommunaler Migrantenvertretungen sind in der Regel öffentlich. So können auch interessierte Einwohnerinnen und Einwohner an den Sitzungen teilnehmen. Gleichzeitig ist auch ein nichtöffentlicher Teil der Sitzung, bspw. für Abstimmungen, üblich. Dadurch wird es den Mitgliedern ermöglicht, sich frei in einem geschützten Rahmen zu äußern und ihre Stimmen abzugeben.

Neben den offiziellen Sitzungen sind auch **interne Veranstaltungen informeller Natur** für die Stärkung des Zusammenhalts unter den Mitgliedern sehr wichtig. Zudem erleichtern eine häufige Kontaktaufnahme und ein reger Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern die interne Kommunikation und Koordination und helfen, evtl. aufkommende Themen und Probleme auch außerhalb des offiziellen Sitzungsturnus zu besprechen und zu lösen.

#### Good-Practice-Beispiele

##### **Integrationsrat Waiblingen**

Verschiedene Arbeitsgruppen bereiten einzelne Themen für das Gesamtgremium vor und machen konkrete Projektvorschläge. Eine Abstimmung über die Durchführung des vorgeschlagenen Projekts und über die Bereitstellung der benötigten finanziellen Mittel erfolgt dann im Gesamtgremium.

---

##### **Internationaler Ausschuss Stuttgart**

Die Tagesordnungspunkte der Sitzungen sind zu einem großen Teil thematische Vorlagen der Stadtverwaltung, darunter überwiegend Mitteilungsvorlagen und Vorberatung der Beschlussvorlagen. Darüber hinaus werden Themen durch Anträge der Ausschussmitglieder sowie über Schwerpunktthemen der Integrationsabteilung gesetzt.

---

##### **Migrationsbeirat Heidelberg**

Seit der Einrichtung des Gremiums im Jahr 2019 haben sich für die Teambildung und die Erarbeitung gemeinsamer Ziele besonders die „informellen Treffen“ der Mitglieder des Migrationsbeirats bewährt. Die Stadt Heidelberg unterstützt diese Treffen durch die Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten.

## 4. Potenzielle Hürden bei der täglichen Gremienarbeit und Lösungsvorschläge

Keine regelmäßige Sitzungsteilnahme der einzelnen Mitglieder sowie unzureichende Verlässlichkeit und Motivation der Mitglieder

- Frühzeitige und verlässliche Terminplanung
  - Kontinuierlicher Austausch und ggf. Erinnerungen per E-Mail oder Telefon
  - Aufbau von persönlichen Beziehungen
  - Konsequenzen bei mehrmaligem unentschuldigtem Fehlen
- 

Fehlendes Engagement und geringe Fachkompetenz der Mitglieder

- Frühzeitiger Erwerb von Kenntnissen zu kommunal- und integrationspolitischen Themen
  - Regelmäßige Schulungen der Mitglieder im Verlauf der Gremienarbeit
  - Klare Arbeitsstrukturen und Zuständigkeiten
- 

Sitzungen werden nicht hinreichend vorbereitet

- Unterstützung durch hauptamtliche Geschäftsstelle, die wichtige (Hintergrund-)Informationen weiterleitet und Entscheidungsprozesse professionell vorbereitet
- Unterstützung bei der Erarbeitung von Tagesordnungspunkten durch Arbeitsgruppen
- Evtl. Vorbereitungstreffen vor den Sitzungen
- Eigenes Engagement der Mitglieder entscheidend

### Einflussmöglichkeiten werden nicht erkannt

- Gut und frühzeitig organisierte Klausurtagungen
  - Strukturiertes Erfassen der kommunalen Bedarfe und Probleme und der tatsächlichen Einflussmöglichkeiten des Gremiums gemeinsam mit den weiteren lokalen Akteuren
- 

### Ziele werden nicht erreicht, Einflussmöglichkeiten werden als gering angesehen

- Kontinuierliche Stärkung der Beziehungen zu Politik und Verwaltung durch gegenseitige Einbeziehung
  - Gut vorbereitete Anträge und Stellungnahmen mit konkreten Lösungs- und Projektvorschlägen
  - Medienwirksame Projekte und Veranstaltungen sowie Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit
  - Frühzeitige und enge Zusammenarbeit mit anderen lokalen Akteuren
- 

### Interne Differenzen, Dominanz einzelner Beiratsmitglieder, Schwierigkeiten bei Entscheidungsfindung und Kommunikation

- Stärkung des Bewusstseins eines gemeinsamen Ziels und des Zusammengehörigkeitsgefühls unter den einzelnen Mitgliedern
- Unparteiische Vorsitzende, die als Mediatorinnen oder Mediatoren fungieren, Kompromisse ausarbeiten, aber auch die Ausgeglichenheit der einzelnen Wortmeldungen im Blick behalten
- Bei sich verhärtenden Konflikten können auch externe Beraterinnen/Berater oder Mediatorinnen/Mediatoren eingeschaltet werden

VI.

Personelle und finanzielle

Ausstattung



Die Arbeitsfähigkeit und der Erfolg einer kommunalen Migrantenvertretung hängen ganz wesentlich von ihrer Ausstattung ab. Nur durch die richtigen Rahmenbedingungen können sich die Gremienmitglieder auf ihre Aufgaben konzentrieren. Gleichzeitig ist es sinnvoll, die Ausstattung an die jeweiligen kommunalen Verhältnisse sowie das Aufgabenspektrum des Gremiums anzupassen.

Ein besonderer Erfolgsfaktor ist hierbei die Einrichtung einer Geschäftsstelle und damit die kontinuierliche Begleitung des Gremiums durch qualifiziertes und engagiertes hauptamtliches Personal. Zudem ist ein eigenes angemessenes Budget von entscheidender Bedeutung für die erfolgreiche Gremienarbeit.

### Eigene Geschäftsstelle

- Zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für Gremienmitglieder, Gemeinderat und Verwaltung
- Kontaktperson für Migrantinnen und Migranten und die interessierte Öffentlichkeit
- Unterstützung bei den administrativen Aufgaben des Gremiums
- Bündelung und Weiterleitung der gesamten Korrespondenz des Gremiums (Informationen, Anfragen, Drucksachen und Dokumente des Gemeinderats etc.)
- Weitergabe von Beschlüssen des Gremiums an den Gemeinderat und an die Verwaltung
- Vor- und Nachbereitung der Gremiensitzungen (durch Versendung von Einladungen, Protokollierung der Sitzungen oder Einladung von Gastrednern etc.)
- Weitere Aufgaben, bspw. Rechercheaufträge über kommunalpolitische Entwicklungen, evtl. Öffentlichkeitsarbeit

### Praktische Fragen:

- Oft erfolgt eine Angliederung der Geschäftsstelle an die Verwaltung über das Amt der/des Integrationsbeauftragten
- Einstellung von entsprechend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – für eine gute Zusammenarbeit sollten die Gremienmitglieder ein Mitspracherecht bei der Besetzung der Geschäftsstelle haben
- Stellenumfang und Aufgaben sollten kommunenspezifisch und den Aufgaben entsprechend entschieden und angepasst werden
- Selbst ohne eigene Geschäftsstelle: evtl. Hilfe durch Übernahme administrativer Aufgaben durch Verwaltung möglich, bspw. durch die Geschäftsstelle des Gemeinderats

### Good-Practice-Beispiele

#### Integrationsrat Reutlingen

Die Gremienarbeit wird von einer eigenen Geschäftsstelle (50-Prozent-Stelle) und der Geschäftsstelle des Gemeinderats unterstützt.

---

#### Integrationsrat Tübingen

Nachdem der Stellenumfang der Geschäftsstelle den Arbeitsumfang nicht deckte, wurde er von 25 % auf 40 % erhöht.

---

#### Migrationsbeirat Zollernalbkreis

Ganz wesentlich zum Erfolg der inhaltlichen Arbeit trägt die Übernahme der organisatorischen Aufgaben durch die hauptamtliche Integrationsbeauftragte bei. Hierdurch können sich die Mitglieder voll und ganz auf ihre inhaltlichen Aufgaben konzentrieren.

## Eigenes Budget

- Aufwertung der Gremienarbeit und Unabhängigkeit
- Durchführung von eigenen Veranstaltungen und Projekten
- Finanzierung von Schulungen, Weiterbildungen und Reisekosten sowie Deckung administrativer Kosten

### Praktische Fragen:

- Eigenverantwortliche Verwendung der Mittel
- Mittelausstattung in Baden-Württemberg von bis zu 40.000 € pro Jahr – die genaue Höhe sollte wiederum auf die kommunalen und gremienspezifischen Rahmenbedingungen angepasst sein
- Verlässliche Budgetplanung wichtig
- Mittelverwendung muss transparent und zielfördernd sein

### Good-Practice-Beispiele

#### Integrationsrat Waiblingen

Das Budget orientiert sich an der Zahl der Bewohnerinnen und Bewohner mit Migrationshintergrund. Diese Zahl wird jedes Jahr neu erhoben, so dass bei eventuellen Veränderungen entsprechend auch die Budgetausstattung angepasst wird.

---

#### Beirat für Partizipation und Integration Heilbronn

Die Arbeit des Beirats wird durch ein Spendenkonto der Heilbronner Bürgerstiftung unterstützt.

---

#### Migrationsbeirat Karlsruhe

Neben einem eigenen Budget in Höhe von 5.000 Euro besitzt der Beirat die Entscheidungskompetenz über den Integrationsfonds in Höhe von 160.000 Euro.



## VII.

# Rechte, Pflichten und Einflussmöglichkeiten der Mitglieder

Der Erfolg einer kommunalen Migrantenvertretung hängt ganz wesentlich davon ab, welche Rechte den Mitgliedern eingeräumt werden. Diese Rechte sollten klar definiert und in den jeweiligen Satzungen und/oder Geschäftsordnungen fest verankert werden. Das Einräumen und der Umfang der Mitgliederrechte sind wichtige Indikatoren für die tatsächlichen Einflussmöglichkeiten des Gremiums. Denn je weitreichender diese Rechte sind, desto besser gelingt eine aktive Mitgestaltung politischer Entscheidungen.

Die Regelungen des PartIntG BW zu Integrationsräten und Integrationsausschüssen können eine Richtschnur darstellen.

So verweist die Regelung über **Integrationsausschüsse** in § 12 PartIntG BW auf die Regelungen über beratende Ausschüsse im Sinne der Gemeinde- oder Landkreisordnung (§ 41 GemO BW sowie § 36 LKrO BW). Danach können Gemeinderat oder Kreistag zur **Vorberatung von Verhandlungen oder einzelner Verhandlungsgegenstände** beratende Ausschüsse aus der Mitte des Gemeinderats bzw. des Kreistags bestellen. In diese Ausschüsse können sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner widerruflich als Mitglieder berufen werden. Ihre Zahl darf die der Gemeinderäte bzw. der Kreisräte in den einzelnen Ausschüssen nicht erreichen. Die Mitglieder sind ehrenamtlich tätig.

In § 13 PartIntG BW werden mögliche Rechte von **Integrationsräten** aufgeführt. Dabei kann zwischen Einflussmöglichkeiten und Rechten der Mitglieder innerhalb und außerhalb des Gremiums unterschieden werden:

### Innerhalb des Gremiums

Der Integrationsrat kann sich mit allen Angelegenheiten der Gemeinde bzw. des Landkreises befassen.

Jedes Mitglied des Integrationsrats verfügt über **Rede- und Stimmrecht** im Integrationsrat.

### Außerhalb des Gremiums

**Auf Antrag** des Integrationsrats müssen **Angelegenheiten aus dem Bereich Integration** dem Gemeinderat bzw. Kreistag **zur Beratung und Entscheidung** vorgelegt werden.

Vorlagen, die die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, sind dem Integrationsrat möglichst frühzeitig zuzuleiten.

Der Integrationsrat hat das Recht, eine Vertretung in die Sitzungen des Gemeinderats bzw. Kreistags zu entsenden, die dort in Angelegenheiten aus dem Bereich Integration **Rede-, Anhörungs- und Antragsrecht hat**.

Die Einzelheiten sind in der Geschäftsordnung des Gemeinderats bzw. des Kreistags zu regeln.

Durch die Einräumung eines **Antragsrechts** ist den Gremienmitgliedern ein bedeutendes politisches Instrument an die Hand gegeben. Damit können wichtige integrationspolitische Themen auf die Tagesordnung gebracht und Diskussionen angeregt werden. Durch die Veröffentlichung von Anträgen kann zudem eine öffentlichkeitswirksame Diskussion über aktuelle Themen in Gang gebracht werden.

Die Mitglieder der Gremien können darüber hinaus in sonstigen Ausschüssen des Gemeinderats, insb. auch in den beschließenden Ausschüssen, als sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner gemäß **§ 33 Abs. 3 GemO BW** zu der Beratung einzelner Angelegenheiten hinzugezogen werden. Auch das kann ein wichtiges politisches Instrument darstellen, durch das die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte erfolgreich transportiert und unterstützt werden.

Neben den Rechten der Mitglieder einer kommunalen Migrantenvertretung sind auch einige **Pflichten** zu berücksichtigen, die sich bei der Wahrnehmung der Gremienaufgaben als wichtig erweisen können. Diese Pflichten können analog zu den Pflichten der Gemeinderatsmitglieder unter Heranziehung des **§ 17 GemO BW** in dem jeweiligen Regelwerk des Gremiums festgehalten werden. So können die Mitglieder zur Uneigennützigkeit (Zurückstellung ihrer eigenen persönlichen Interessen) und Verschwiegenheit (im Kontext nichtöffentlicher Sitzungen) verpflichtet werden.

Darüber hinaus können ihnen für die Nichtwahrnehmung ihrer Mitgliederpflichten (bspw. regelmäßige Anwesenheitspflicht, Pflicht zur Aufgabenwahrnehmung) Konsequenzen, bis zum Verlust ihrer Mitgliedschaft, drohen.

## Good-Practice-Beispiele

### **Migrationsbeirat Mannheim**

Seit 2009 entsendet der Migrationsbeirat einzelne Mitglieder als sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner in sämtliche (beschließende) Fachausschüsse des Gemeinderats, wo diese Rede- und zu integrationsbezogenen Themen Antragsrecht haben. Darüber hinaus verfügt der Migrationsbeirat seit 2018 gemäß geänderter Geschäftsordnung des Mannheimer Gemeinderats über ein Mandat im Gemeinderat selbst.

---

Auswahl einiger Anfragen und Anträge an den Gemeinderat:

- Serviceverbesserung bei der Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen und bei Einbürgerungen
  - Fremdsprachen an Mannheimer Schulen
  - Einrichtung eines Denkmals für die Einwanderung der Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter nach dem Zweiten Weltkrieg in Mannheim
  - Extremismus in Mannheim – Gefährdung des friedlichen Zusammenlebens
- 

### **Internationaler Ausschuss Stuttgart**

Die Ausschussmitglieder bringen im Vorfeld der Beratungen zum Doppelhaushalt eine abgestimmte Liste ein, die Empfehlungen zu Zusatzbedarfen im Integrationsbereich beinhaltet. In den letzten drei Amtsperioden hat der Gemeinderat fast alle Empfehlungen der Ausschussmitglieder in eigene Haushaltsanträge aufgenommen und mehrheitlich beschlossen.



## VIII.

# Zusammenarbeit und

# Vernetzung

### ... mit Politik und Verwaltung

Eine gute Zusammenarbeit mit Politik und Verwaltung ist der Erfolgsfaktor Nummer eins für die erfolgreiche Gremienarbeit. Ohne den politischen Willen und die Unterstützung, Akzeptanz sowie aktive Einbindung durch Kommunalpolitik und Verwaltung können sich Migrantenvvertretungen nur schwer erfolgreich in die kommunale Integrationsarbeit einbringen.

### **Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten**

- Fortlaufende Einbeziehung des Gremiums in Diskussionen und politische Entscheidungen
- Gremienmitglieder erhalten (die im PartIntG BW normierten) Rechte in den Ausschüssen des Gemeinderats
- Umsetzung von Beschlüssen und Forderungen des Gremiums durch Politik und Verwaltung
- Ermöglichung der Mitgestaltung durch klare Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung

### **Anbindung an Politik und Verwaltung**

- Gutes und vertrauensvolles Verhältnis zu (Ober-)Bürgermeisterinnen und (Ober-)Bürgermeistern wichtig, oft Einbindung als Vorsitzende
- Regelmäßige Teilnahme von Stadt- bzw. Gemeinderäten an Sitzungen als reguläre oder beratende Mitglieder
- Klare Zuordnung und Anbindung des Gremiums innerhalb der Kommunalverwaltung, bspw. im Bürgermeisteramt oder Amt für Integration
- Politische Unabhängigkeit des Gremiums
- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Gremiums durch Politik und Verwaltung, bspw. durch Rubrik in GemeindeneWSletter oder gemeinsame Veranstaltungen

### **Kommunikation**

- Offene und klare Kommunikation zwischen allen Beteiligten
- Kurze Kommunikationswege, verlässliche Ansprechpersonen auf beiden Seiten
- Frühzeitige gegenseitige Informierung und enge Abstimmung über Projekte, Initiativen und anstehende Entscheidungen im Integrationsbereich (z. B. durch Zugriffsmöglichkeit auf das gemeindliche Informationssystem)
- Einräumung angemessener Vorbereitungsfristen, um mit den anderen Beiratsmitgliedern abgestimmte Entscheidungen treffen zu können

### **Gegenseitige Wertschätzung**

- Akzeptanz des Gremiums als Kooperationspartner und Begegnung aller Beteiligten „auf Augenhöhe“
- Gegenseitige Einladungen zu Sitzungen, Terminen und Veranstaltungen
- Anerkennung und gegenseitige Hervorhebung von Erfolgen

### **Migrationsbeirat Mannheim**

Neben regelmäßigen Einladungen politischer und städtischer Vertreterinnen und Vertreter zu den monatlichen Beiratssitzungen gibt es stetigen Kontakt zu dem Oberbürgermeister sowie den Fachbereichen der Stadtverwaltung und den Vielfaltsbeauftragten der Stadt. Hinzu kommen Arbeitsgespräche mit den Gemeinderatsfraktionen und repräsentative Aufgaben bei städtischen Veranstaltungen wie bspw. Einbürgerungsfeiern.

---

### **Internationaler Ausschuss Stuttgart**

Neben dem Internationalen Ausschuss als kommunalpolitischem Beratungsausschuss zu Migration und Integration gibt es thematische Arbeitskreise zu verschiedenen Themen, wie z. B. interkulturelle Arbeit, Flüchtlingsarbeit, Demokratieförderung, Muslime in Stuttgart. Die sachkundigen Gremienmitglieder sind in diesen und anderen Gremien vertreten.

---

### **Integrationsrat Schwäbisch Gmünd**

Zur Überarbeitung der Geschäftsordnung wurde eine Arbeitsgruppe mit dem Stabsbereich Integration und dem Rechtsreferat der Stadt gegründet.

## ... mit anderen (kommunalen) Akteuren in der Integrationspolitik

Kommunale Migrantvertretungen nehmen im Integrationsnetzwerk eine Mittlerfunktion zwischen den verschiedenen Akteuren ein und sind so ein wesentlicher „Knotenpunkt“ beim Auf- und Ausbau der kommunalen Integrationsnetzwerke.

Die Mitglieder kommunaler Migrantvertretungen sind oft auch in anderen Zusammenschlüssen und Gremien engagiert, z. B. in MSO, Vereinen, Initiativen etc. Das kann die Vernetzung mit diesen wichtigen Akteuren erleichtern und verbessern. Hierdurch können die Gremien direkt mit den jeweiligen Communities in Kontakt treten und die Meinungen, Interessen und Belange im direkten Austausch erfahren. Gleichzeitig können sie über die Gremienarbeit und laufende Projekte informieren und Kooperationen initiieren.

Wichtig ist auch, dass die Gremien eine enge und gute Zusammenarbeit mit den kommunalen Integrationsbeauftragten pflegen. Denn diese sind oft wichtige Türöffner in die Verwaltung und sind durch ihre Kenntnisse und Informationen wichtige und kompetente Ansprechpartner. Insoweit ist es sinnvoll, die Integrationsbeauftragten in die Gremienarbeit einzubeziehen und eine fortlaufende Kooperation anzustreben.

### ... mit anderen kommunalen Migrantenvertretungen

Auch andere kommunale Migrantenvertretungen bieten eine gute Möglichkeit zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch. Es kann sich lohnen, mit anderen (evtl. in diesem Bereich erfahreneren) Kommunen direkt Kontakt aufzunehmen und in einen für beide Seiten förderlichen Erfahrungsaustausch zu treten. Auch ist hier der LAKA BW als Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen der richtige Ansprechpartner und kann ggf. Kontakte vermitteln.

#### Good-Practice-Beispiele

##### **Internationaler Beirat Pforzheim**

Durch regelmäßig stattfindende „Netzwerktreffen der Migrantenorganisationen“ entsteht ein wichtiger Informationsaustausch, bei dem auch kleinere Migrantenselbstorganisationen sichtbar werden.

---

##### **Integrationsrat Reutlingen**

Durch regelmäßige Austauschtreffen und die Einrichtung von und Mitwirkung in themenspezifischen Arbeitsgruppen mit Migrantenorganisationen sind verschiedene Projekte und Anträge (u. a. für ein Haus der Kulturen) hervorgegangen.

---

##### **Migrationsbeirat Karlsruhe**

Geförderte Trägerschaften und Vereine berichten regelmäßig im Migrationsbeirat.



IX.

## Außenwirkung und Öffentlichkeitsarbeit

Eine gute Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist von entscheidender Bedeutung für die Wahrnehmung und Außenwirkung der Gremien. Sie dient dazu, wichtige Aspekte hervorzuheben, den Rückhalt in der Bevölkerung zu sichern und ggf. auch die generellen Einflussmöglichkeiten des Gremiums zu stärken. Die Notwendigkeit erfolgreicher Öffentlichkeitsarbeit entsteht unmittelbar aus den zwei wichtigsten Aufgaben einer kommunalen Migrantenvertretung:

- 1) Aus der Repräsentationsfunktion des Gremiums folgt die Notwendigkeit einer umfassenden und kontinuierlichen Informationsarbeit, um die Gremienarbeit der breiten Öffentlichkeit, besonders aber den repräsentierten Bevölkerungsgruppen, vorzustellen.
- 2) Zudem stärken kommunale Migrantenvertretungen die politische und gesellschaftliche Teilhabemöglichkeit der Menschen mit Migrationsgeschichte. Hierbei kann eine gute Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im politischen und gesellschaftlichen Diskurs dem Gremium (und damit den Migrantinnen und Migranten) eine laute Stimme verleihen. So können Politik und Gesellschaft auf bestehende Probleme hingewiesen, wichtige Themen bekannt gemacht und neue Prozesse angestoßen werden.

Auch erleichtert eine gelungene Öffentlichkeitsarbeit weitere Facetten der Gremienarbeit wie die Rekrutierung neuer Mitglieder und die Bekanntgabe wichtiger Projekte, Veranstaltungen und Termine, z. B. die Verbreitung des Wahlaufrufs zur Gremienwahl.

## Tipps für eine erfolgreiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Ansprechpartner nach außen für Presse und Öffentlichkeit (mit klarer Aufgabenverteilung innerhalb des Gremiums) benennen, denn das Erstellen von Pressemitteilungen und anderen Veröffentlichungen stellt eine wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe im Gremium dar
- Durchführen eigener öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen und Projekte
- Aufbau und Pflege eines Netzwerkes zur kommunalen Presse und anderen lokalen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, z. B. durch Einladungen von Pressevertretern zu Projekten und Veranstaltungen
- (Kontinuierliche) Nutzung und Pflege aller zur Verfügung stehenden Kanäle, z. B. durch das Betreiben einer eigenen Webseite, dazu u. U. Präsenz auf sozialen Netzwerken wie YouTube, Facebook etc., Versenden eines eigenen Newsletters
- (z. B. viertel- oder halbjährlich) oder eigene Rubrik im kommunalen Amtsblatt.

### Good-Practice-Beispiele

#### Internationaler Beirat Pforzheim

Die lokale Presse nimmt an allen öffentlichen Sitzungen des Beirats teil und berichtet im Nachgang der Sitzungen. Der Beirat hat auf der Website der Stadt Pforzheim einen eigenen Internetauftritt sowie eine eigene Facebook-Seite.

---

#### Migrationsbeirat Mannheim

Durch ein eigenes Pressteam wurde die Öffentlichkeitsarbeit professionalisiert. Dazu kommen neben öffentlichen Sitzungen eine starke Präsenz in den Medien sowie Grußworte und Teilnahmen an öffentlichen Veranstaltungen (z. B. beim Neujahrsempfang oder Einbürgerungsfeiern), Podiumsdiskussionen, Demonstrationen und einer Fernsehdebatte.

---

#### Internationaler Ausschuss Ulm

In einem Video, das sowohl auf der Homepage des Ausschusses als auch auf YouTube eingesehen werden kann, stellen sich die Ausschussmitglieder vor, schildern ihre individuellen Beweggründe für ihr Engagement im Gremium und beschreiben die Gremienarbeit.



X.

## Gelingens- und Erfolgsfaktoren

Eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung der kommunalen Migrantenvertretungen hängt ganz wesentlich davon ab, ob sie über die erforderlichen Beteiligungsrechte und Kompetenzen verfügen und ihnen die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Aus einer Erhebung des Ministeriums für Soziales und Integration Ende des Jahres 2019 ergeben sich folgende Gelingens- und Erfolgsfaktoren für kommunale Migrantenvertretungen:



## Faktoren hinsichtlich der Wirksamkeit der Gremienarbeit sowie der Verzahnung mit Politik und Gesellschaft

- Akzeptanz und Aufgeschlossenheit in Politik, Verwaltung und Gesellschaft
- Einbezug durch Politik und Verwaltung als beratendes Gremium („Etablierte Strukturen müssen sich für Neues öffnen“)
- Tatsächliche (Mitgestaltungs-)Rechte und Einflussmöglichkeiten der Gremienmitglieder
- Aktives Aufgreifen der Gremienarbeit und Einbindung durch die kommunale Politik und Verwaltung
- Enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit anderen Akteuren in der Integrationsarbeit (v. a. Integrationsbeauftragte, MSO, Vereine, Ausschüsse, Arbeitskreise usw.)
- Praktische Umsetzung des Erarbeiteten und Sichtbarkeit der Ergebnisse
- Sichtbarkeit des Gremiums in der kommunalen Gesellschaft durch Öffentlichkeitsarbeit und Teilnahme an relevanten Veranstaltungen

## Faktoren hinsichtlich einer effizienten und konstruktiven Gremienarbeit

- Unterstützung der Gremienarbeit durch eine hauptamtliche Geschäftsstelle sowie ein eigenes Budget und Projektfördermittel
- Ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums, die die Bevölkerungsstruktur so gut wie möglich widerspiegelt
- Klare Aufgabenverteilung und Struktur, bspw. durch themenbezogene (Unter-)Arbeitsgruppen, sowie konkrete Handlungs- und Zielformulierungen
- Motivierte Mitglieder (sowie Stellvertreterinnen und Stellvertreter), deren Fachkompetenz durch Schulungen stetig vertieft wird
- Regelmäßige und gut organisierte Sitzungen
- Stärkung des inneren Zusammenhalts, bspw. durch informelle Treffen
- Offene und wertschätzende Arbeitsatmosphäre
- Anerkennung und Wertschätzung von ehrenamtlichem Engagement

# Impressum

## **Herausgeber**

Ministerium für Soziales und Integration  
Baden-Württemberg  
Referat 41 – Grundsatz, strukturelle Integration und  
Ressourcensteuerung  
Else-Josenhans-Straße 6  
70173 Stuttgart  
[www.sozialministerium-bw.de](http://www.sozialministerium-bw.de)

## **Text und Redaktion**

Valentina Voican, Ministerium für Soziales und Integration

## **Gestaltung und Satz**

unger+ kreative strategien GmbH

## **Druck**

Druckstudio GpZ Überlingen gGmbH,  
[www.druckstudio.g-p-z.de](http://www.druckstudio.g-p-z.de)

## **Bildnachweise**

- © Drobot Dean – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / S. 32
- © FOTO SALE – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / S. 54
- © Jacob Lund – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / Titelseite
- © Karin Volz – [www.karinvolz-fotografief.de](http://www.karinvolz-fotografief.de) / S. 03
- © NDABCREATIVITY – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / S. 14 / S. 42 / S. 58 / S. 60
- © Rawpixel Ltd. – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / S. 20 / S. 46
- © relief – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / S. 06
- © Robert Kneschke – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / S. 50
- © tirachard – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / S. 38
- © Viacheslav Iakobchuk – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com) / S. 27

## **Stand**

1. Auflage, Stand August 2020

### **Haftungsausschluss**

Die vorliegende Handreichung dient der Vermittlung von Informationen und Empfehlungen für die praktische Gremienarbeit. Sie kann nicht den Anspruch erheben, eine abschließende Darstellung der Situation in Baden-Württemberg sowie sämtlicher Ausgestaltungsmöglichkeiten zu enthalten. Der Herausgeber übernimmt keine Haftung für die Inhalte der Handreichung.

### **Verteilerhinweis**

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Es ist den Parteien jedoch erlaubt, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION