



Evaluation des Teilhabe- und Integrationsgesetzes NRW

Umsetzung, Wirkung und Perspektiven

Evaluation des Teilhabe- und Integrationsgesetzes NRW

Umsetzung, Wirkung und Perspektiven

Inhalt

Vorwort	6
Abkürzungsverzeichnis	8
Abbildungen und Tabellen	10
Executive Summary	12
1 Einleitung	14
1.1 Teilhabe und Integration – NRW als Vorreiter.	15
1.2 Kurzbeschreibung der novellierten Fassung des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration Nordrhein-Westfalen (TIntG)	17
1.3 Ziel und übergeordnete Erkenntnisinteressen der Evaluation	19
1.4 Ergebnispräsentation	20
2 Methodisches Vorgehen	21
2.1 Evaluationsdesign	21
2.2 Erhebungsmethoden und -instrumente	22
2.2.1 Sekundärdatenanalyse	22
2.2.2 Surveys und standardisierte Befragungen	23
2.2.3 Qualitative Interviews	23
2.3 Methodische Limitationen	24
2.4 Begriffsdefinition	25
3 Verwirklichung der Teilhabe und Integrationsgrundsätze über Integrationspauschalen und landesweite Modellprojekte	26
3.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	26
3.2 Integrationspauschalen des Landes	27
3.3 Modellprojekte	31
4 Befunde und Entwicklungspotenziale zu den einzelnen Aufgaben des Landes	37
4.1 Teilhabe in Gremien	37
4.1.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	37
4.1.2 Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Landesgremien	37
4.2 Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung	40
4.2.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	40
4.2.2 Interkulturelle Öffnung der Landesministerien und nachgeordneten Behörden.	40
4.2.3 Erwerb und Zuwachs interkultureller Kompetenz im Rahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung	43
4.2.4 Erhöhung des Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst des Landes	45
4.2.5 Arbeit der Integrationsbeauftragten	47
4.3 Antidiskriminierung	49
4.3.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	49
4.3.2 Antidiskriminierungsarbeit	49
4.3.3 Beschwerdemanagement	52
4.4 Kommunale Integrationszentren	56
4.4.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	56

4.4.2	Flächendeckung und Zugang	58
	Schwerpunkte der KI-Maßnahmen und Zielgruppenerreichung	58
	Flächendeckung der landesweiten Programme KOMM-AN NRW und Laiensprachmittlerpools (LSP)	61
	Flächendeckender Zugriff auf Qualifikations-, Informations-, und Vernetzungsangebote für Fachkräfte und Zusammenarbeit mit Eltern/Familien	64
4.4.3	Verbesserung von Bildungschancen	64
4.4.4	Zusammenarbeit vor Ort	67
4.5	Förderung Kommunales Integrationsmanagement	72
4.5.1	Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	72
4.5.2	Evaluation der Strukturentwicklung in der Verwaltung durch das Kommunale Integrationsmanagement NRW	72
4.5.3	Evaluation der individuellen Ebene des Kommunalen Integrationsmanagements	74
4.5.4	Einschätzungen aus dem Beteiligungsprozess	77
4.6	Integration durch Bildung: Das schulnahe Bildungsangebot in den Zentralen Unterbringungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen	79
4.6.1	Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	79
4.6.2	Was umfasst das schulnahe Bildungsangebot?	80
4.6.3	Ausgestaltung des schulnahen Bildungsangebots in den ZUE	80
4.6.4	Ziel- und Wirkungserreichung	85
4.6.5	Weitere Bildungsangebote durch Betreuungsdienstleister in ZUE	87
4.7	Integration durch den Erwerb der deutschen Sprache, Ausbildung, Arbeit	88
4.7.1	Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	88
4.7.2	Förderung der beruflichen Integration nach dem SGB II	90
4.7.3	Die Landesinitiativen zur Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen in Duldung oder Aufenthaltsgestattung	94
	Ziele der Landesinitiativen „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“	94
4.7.4	Aktivitäten der Landesregierung zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes	96
4.7.5	Strukturen des Beirats zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit	99
4.7.6	Förderung und Verbesserung der Strukturen und Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen	100
4.7.7	Fazit und Bewertung der Attraktivität des Arbeitsmarktes in NRW	103
4.8	Integrationsmaßnahmen freier Träger	106
4.8.1	Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	106
4.8.2	Förderung von Integrationsagenturen	107
4.8.3	Förderung von Organisationen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte	111
4.8.4	Förderung des interreligiösen Dialogs im Rahmen des Förderaufrufs ZEmac	113
4.9	Vertretung auf Landesebene	116
4.9.1	Erkenntnisinteresse und Datengrundlage	116
4.9.2	Einbindung des Landesintegrationsrats und von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf Landesebene	116
5	Auszüge aus Stellungnahmen der Kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalens zu den unmittelbaren Auswirkungen des Teilhabe- und Integrationsgesetzes	118
6	Fazit und Schlussfolgerungen	119
Anhänge		124
	Wirkungsmodell: (TIntG)	124
	Analyseraster	129

Vorwort



Josefine Paul

**Ministerin für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Nordrhein-Westfalen zeichnet sich durch die Vielfalt der Menschen aus, die hier leben. Menschen mit den unterschiedlichsten Herkunftsgeschichten, Kulturen und Sprachen haben unser Land mit aufgebaut und mit neuen Ideen und Blickwinkeln zu dem gemacht, was es heute ist. Ich verstehe diese Vielfalt als Bereicherung und Chance, durch die wir unser Land zukunftssicher gestalten können. Voraussetzung dafür ist Teilhabe und Integration, denn nur durch persönliche Anerkennung und gleichberechtigte Partizipation lässt sich sozialer Zusammenhalt stärken.

Gelebte Vielfalt braucht das Engagement der neu eingewanderten Menschen, sich einzubringen, und gleichermaßen das Engagement der schon länger im Land lebenden Menschen, eine Beteiligung zu ermöglichen. Dabei müssen wir uns entschieden gegen Tendenzen zur Ausgrenzung von Einwanderergruppen stellen und gemeinsam Lösungen für die aktuellen und künftigen gesellschaftlichen Herausforderungen finden. Denn nur so können wir gemeinsam eine Gesellschaft schaffen, die sich durch ein respektvolles Miteinander auszeichnet und in der Vielfalt nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung verstanden wird. Vereint in Vielfalt!

Um diese Herausforderungen aktiv zu gestalten, hat Nordrhein-Westfalen bereits im Jahr 2012 das Teilhabe- und Integrationsgesetz (TIntG) erlassen. Die grundnovellierte Fassung dieses Gesetzes wurde im parlamentarischen Konsens aller demokratischen Parteien verabschiedet und ist zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten.

Das novellierte TIntG legt den Fokus darauf, Integration als eine gemeinsame Aufgabe der Gesellschaft zu begreifen. Sie soll durch Begegnung, Austausch und Mitgestaltung aller Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, aktiv gelebt werden. Gleichzeitig wurde mit dem neuen Gesetz die integrationspolitische Infrastruktur des Landes weiterentwickelt – besonders auf kommunaler Ebene. Ziel ist es, auf verbindlicher und verlässlicher Basis die Zusammenarbeit und Vernetzung aller Beteiligten zu stärken, damit Integration als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen und auf allen politischen Ebenen erfolgreich umgesetzt werden kann.

Gesetzliche Regelungen sind eine wichtige Grundlage dafür, dass Integration und Teilhabe erfolgreich gelingen können. Gleichzeitig erfordern sie eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung an neue Herausforderungen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Menschen vor Ort tatsächlich unterstützt werden und Integration in unserem Land nachhaltig gelingt. Deshalb ist es mir wichtig, die Auswirkungen dieses Gesetzes zu überprüfen um festzustellen, wo bereits Fortschritte erzielt wurden und an welchen Stellen noch Verbesserungspotenziale bestehen.

Das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration hat daher – der in § 20 Absatz 3 TIntG normierten Regelung folgend – eine Evaluation des Gesetzes beauftragt. Die Ergebnisse dieser Evaluation liefern eine wertvolle Grundlage, um unsere erfolgreiche Teilhabe- und Integrationspolitik kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Unter den zahlreichen Erkenntnissen der Evaluation möchte ich einen Aspekt besonders hervorheben: Der Evaluationsbericht zeigt deutlich, dass die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes notwendig ist, um bestehende Schutzlücken zu schließen und den Diskriminierungsschutz in Nordrhein-Westfalen zu stärken. Die Landesregierung hat diese Empfehlung aufgegriffen und – wie im Koalitionsvertrag vorgesehen – den Prozess zur Verabschiedung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes auf den Weg gebracht. Damit setzt sie eine der zentralen Handlungsempfehlungen der Evaluation unmittelbar um und sendet ein klares Signal für einen konsequenten Diskriminierungsschutz im Land.

Mein herzlicher Dank gilt all denjenigen, die sich in die Evaluation eingebracht haben – den Akteurinnen und Akteuren aus den Kommunen, der Landesverwaltung, der Fachpraxis, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft. Ihre Perspektiven, Erfahrungen und Einschätzungen sind unverzichtbar, wenn wir Teilhabe und Integration nicht nur ermöglichen, sondern aktiv und zielgerichtet gestalten möchten.

Unser gemeinsames Ziel ist ein offenes, chancengerechtes und zukunftsfähiges Nordrhein-Westfalen – ein Land, in dem alle Menschen die Möglichkeit haben, sich zu entfalten und aktiv am gesellschaftlichen Leben mitzuwirken.

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AWO	Arbeiterwohlfahrt e. V.
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
DeFa	Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
FAI NRW	Fachkräfteagentur International NRW
FDE	Fachdatenerhebung NRW
IAB	Interactive Advertising Bureau
IHK FOSA	IHK Foreign Skills Approval
IKÖ	Interkulturelle Öffnung
IQ	Integration durch Qualifizierung
JC	Jobcenter
KAoA	Kein Abschluss ohne Anschluss
Kfi	Kompetenzzentrum für Integration
KI	Einrichtung Kommunaler Integrationszentren
KIA	Kontaktbeamte für kulturelle und interreligiöse Angelegenheiten
KIM	Kommunales Integrationsmanagement
KSV	Kommunale Spitzenverbände
KvDaZ	Deutsch als Zweitsprache mit Kernvokabular, Angebot der Universität Köln
LAG FW NRW	Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW
LaKI	Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren
LandesbeiratsVO	Landesbeiratsverordnung
LaSI	Landesstelle Schulische Integration
LSP	Laiensprachmittlerpool
LZB	Langzeitleistungsbeziehende
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

MIPEX	Migrant Integration Policy Index
MKFFI	Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (16./17. Legislaturperiode)
MKJFGFI	Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
MSB	Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalens
MSO	Migrantenselbstorganisationen
OZG	Onlinezugangsgesetz
QIA	Qualitative Inhaltsanalyse
RD	Regionaldirektion
SVR	Sachverständigenrat für Integration und Migration (bis 2020, heute: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration)
TIntG	Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen
UfA Büren	Unterbringungseinrichtung für Ausreisepflichtige Büren
WHKT	Westdeutscher Handwerkskammertag e. V.
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAG	Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZEmAC	Zivilgesellschaftliches Engagement muslimischer und alevitischer Communities
ZFE	Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung Nordrhein-Westfalen
ZftI	Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung
zkT	Zugelassene kommunale Träger
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung
ZUE	Zentrale Unterbringungseinrichtungen
ZWST	Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V.

Abbildungen

Abbildung 1:	Evaluationsgegenstand	19
Abbildung 2:	Aufbau der Evaluation.	21
Abbildung 3:	Beispielhaft in der Befragung genannte Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung von Landesministerien und nachgeordneten Behörden	42
Abbildung 4:	Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Landesministerien und nachgeordneten Behörden im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung	46
Abbildung 5:	Modellprojekte im Überblick	51
Abbildung 6:	Beschwerdemanagement für Diskriminierungsfälle, Antworten der Landesministerien	54
Abbildung 7:	Zielbezüge und Zieldimensionen	57
Abbildung 8:	Verteilung der Maßnahmen auf vier Zieldimensionen	59
Abbildung 9:	Anteil der Maßnahmen zu Zielbezügen.	60
Abbildung 10:	Nachfrage nach KOMM-AN NRW und LSP	62
Abbildung 11:	Beurteilung des Grades der Zielerreichung	66
Abbildung 12:	Zusammenarbeit der KI und der Landesstelle Schulische Integration (LaSI)	68
Abbildung 13:	Regelmäßigkeit der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern vor Ort.	69
Abbildung 14:	Zusammenarbeit vor Ort mit Einrichtungen des kommunalen Regelsystems	69
Abbildung 15:	Zusammenarbeit vor Ort mit freien Trägern der Integrationsarbeit	70
Abbildung 16:	Zusammenarbeit vor Ort mit sonstigen Kooperationspartnern	70
Abbildung 17:	Unterrichtete Inhalte/Fächer im schulnahen Angebot	81
Abbildung 18:	Nutzung Materialien	82
Abbildung 19:	Bewertung der Unterrichtsräume und -materialien.	83
Abbildung 20:	Herausforderungen	84
Abbildung 21:	Wirkungsbewertung durch die Lehrkräfte	84
Abbildung 22:	Unterrichtete Inhalte/Fächer im schulnahen Angebot	86

Abbildung 23: Geflüchtete in der Grundsicherung für Arbeitssuchende in NRW	91
Abbildung 24: Geflüchtete in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rechtskreis SGB II in NRW	91
Abbildung 25: Arbeitsmarktintegration von Ausländerinnen und Ausländern	92
Abbildung 26: Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden im Kontext Flucht an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext Flucht	93
Abbildung 27: Integrationsagenturen nach Regierungsbezirken 2023	107

Tabellen

Tabelle 1: Entwicklung der bewilligten Mittel seit der Einführung der Integrationspauschalen im Jahr 2012 ...	28
Tabelle 2: Begleitende Angebote der Laiensprachmittlerpools im Jahr 2023	63
Tabelle 3: Darstellung der programminternen und programmexternen Einflussfaktoren	76
Tabelle 4: Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes vor und nach 2022 auf Landesebene.....	97
Tabelle 5: Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes vor und nach 2022 auf Bundesebene.	98

0 Executive Summary

Zum 1. Januar 2022 trat das grundnovellierte Teilhabe- und Integrationsgesetz (TIntG) in Nordrhein-Westfalen (NRW) in Kraft. Mit diesem Gesetz erfolgte eine rechtliche und strukturelle Weiterentwicklung der Integrationspolitik im Land. Das TIntG stellt eine zentrale Maßnahme zur Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte dar.

Mit § 20 Absatz 3 TIntG wurde eine gesetzlich verbindliche Grundlage für eine systematische Evaluation geschaffen. Ziel dieser summativen Evaluation, die von der Syspons GmbH im Auftrag des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) durchgeführt wurde, ist es, die Wirksamkeit des TIntG zu überprüfen, Erfolge und Wirkungspotenziale sichtbar zu machen sowie Empfehlungen zur Weiterentwicklung abzuleiten.

Im Zentrum der Untersuchung standen insbesondere die im Gesetz normierten „Aufgaben des Landes“, aber auch Fragestellungen zur Verwirklichung der Teilhabe- und Integrationsgrundsätze auf Landesebene wurden evaluiert. Die Ergebnisse für den Evaluationszeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024 beruhen auf dem Datenstand bis zum Redaktionsschluss am 10. März 2025.

Die Evaluation zeigt, dass das novellierte TIntG ein starkes integrationspolitisches Signal setzt und NRW eine Vorreiterrolle in der bundesweiten Integrationsgesetzgebung einnimmt. Die gesetzliche Verankerung der Mindestförderung (130 Mio. Euro jährlich) haben integrationspolitische Strukturen finanziell stabilisiert und weiterentwickelt. Das Gesetz sichert zentrale Strukturen, setzt neue Impulse und stärkt die politische Sichtbarkeit von Integration als Querschnittsaufgabe. Zugleich bestehen in einigen Aufgabenbereichen weiterhin Herausforderungen bei deren Umsetzung.

Das TIntG hat kommunale Integrationsstrukturen gestärkt. Insbesondere hat das Gesetz wesentlich zur institutionellen Stärkung und langfristigen Absicherung der Kommunalen Integrationszentren (KI) und des

Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) beigetragen. Die KI konnten ihre Rolle als zentrale Akteure vor Ort festigen und zur Verbesserung von Bildungs- und Teilhabechancen von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte beitragen. Sie richten ihre Aktivitäten am Integrationsgeschehen vor Ort aus und vernetzen integrationsfördernde Strukturen vor Ort. So erleichtern die KI den Zugang und bieten Orientierung im Bildungssystem. Sie nehmen insoweit heute eine zentrale Rolle bei der Koordination lokaler staatlicher und nicht-staatlicher Integrationsangebote ein. Um diese Rolle trotz begrenzter Ressourcen zu stärken, wird empfohlen, die Vernetzung, den flächendeckenden Kompetenzaufbau und eine wirkungsorientierte Steuerung der KI auszubauen.

In den KI wurde das Programm KOMM-AN NRW flächendeckend umgesetzt. Darüber hinaus haben fast alle KI einen Laiensprachmittlerpool (LSP) eingerichtet. Für die ehrenamtliche Integrationsarbeit bedeutet dies eine relevante Stärkung und Unterstützung. Durch den LSP wird die Mehrsprachigkeit als wertvolle Ressource anerkannt und aufgewertet.

Die Strukturen für die Umsetzung des KIM konnten etabliert werden und zeigen positive Wirkungen. So fanden im KIM-Case Management fast flächendeckend Fallbesprechungen bzw. Fallanalysen sowie zahlreiche Austauschformate und Vernetzungstreffen zwischen integrationspolitischen Akteuren statt. Gleichzeitig bestehen jedoch weiterhin operative und strukturelle Herausforderungen, etwa bei der Besetzung von Personalstellen und der Einbindung kreisangehöriger Kommunen.

Durch die Neugestaltung der Integrationspauschalen für bestimmte Gruppen neu eingewanderter Personen konnten Verfahrensvereinfachungen erzielt werden, die dazu beigetragen haben, dass vom Land deutlich mehr Integrationspauschalen an die Gemeinden ausgezahlt werden konnten. Zudem wurde der Kreis der begünstigten Gemeinden durch die Novellierung erweitert. Die Gemeinden setzen diese Mittel nach ihren spezifischen Bedarfen unterschiedlich und flexibel ein. Handlungs-

schwerpunkte sind die Aufnahme, Betreuung und Unterbringung der neu eingewanderten Personen sowie die Unterstützung von Integrationsträgern.

Mit dem novellierten Gesetz wurden zudem die integrationspolitischen Strukturen gestärkt etwa durch die erstmalige gesetzliche Verankerung der Antidiskriminierungsarbeit. Die in Nordrhein-Westfalen tätigen Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit mit den Arbeitsschwerpunkten Beratung und Unterstützung von Betroffenen von Diskriminierung sowie der Prävention wurden auf mittlerweile 42 Standorte ausgebaut. Auch konnten für deren Arbeit einheitliche Qualitäts- und Dokumentationsstandards etabliert werden.

Die Einrichtung von Beschwerdestellen bei den obersten Landesbehörden im Rahmen eines umfassenden Beschwerdemanagements bei Diskriminierungsvorfällen ist hingegen noch nicht flächendeckend umgesetzt und erfordert weiteren Handlungsbedarf.

Die schulnahen Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche in Zentralen Unterbringungseinrichtungen (ZUE) konnten erweitert werden. Der Ausbau dieser Leistungen für die nicht schulpflichtigen Kinder und Jugendlichen stellt einen wichtigen Fortschritt dar. Die Heterogenität der Bildungsstände der Zielgruppe, eine häufig fehlende Alphabetisierung, die Fluktuation der Teilnehmenden sowie deren psychosoziale Belastungen sind zentrale Herausforderungen bei deren Umsetzung. In nahezu allen ZUE findet Unterricht im Rahmen des schulnahen Bildungsangebots statt, wobei es jedoch weiterer Ressourcen bedarf, um den Unterrichtsumfang kontinuierlich und flächendeckend zu gewährleisten.

Die Novellierung des TIntG hat zur Verstetigung und Fortführung bestehender Bestrebungen im Bereich der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung beigetragen. Die dafür notwendigen Veränderungen in der Personal- und Organisationsentwicklung erweisen sich als ein langwieriger Prozess. So existieren mittlerweile für alle Ressorts Fort- und Weiterbildungsangebote zur Förderung interkultureller Kompetenzen, die von Beschäftigten allerdings nur begrenzt nachgefragt werden. Der Erwerb dieser Kompetenzen sollte durch eine Verstetigung und ggf. einen verpflichtenden Charakter der bisherigen Fortbildungsangebote und Weiterbildungsmaßnahmen sichergestellt werden. Die Datenlage zum Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in der Landesverwaltung ist insgesamt nicht einheitlich. Im Evaluationszeitraum ließen sich kaum messbare Veränderungen feststellen. Es ist daher davon auszugehen, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen in den Landesministerien und nachgeordneten Behörden bislang noch nicht entsprechend ihres Gesamtanteils an der Bevölkerung vertreten sind. Insoweit besteht hier weiterer Handlungsbedarf. Neben einer dauerhaften und gegebenenfalls verpflichtenden Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung kommt insbesondere dem Engagement der Führungskräfte eine Schlüsselrolle zu. Darüber hinaus ist zu erwägen, wie unter Berücksichtigung des gegebenen datenschutzrechtlichen Rahmens in diesem Bereich eine bessere Datengrundlage u. a. zur Qualitätssicherung geschaffen werden kann.

Im Hinblick auf die Zielgruppen des Gesetzes zeigt sich ein starker Fokus der Integrationsinfrastruktur des Landes auf neu eingewanderte Personen. Mit dieser Schwerpunktsetzung wird der hohen Anzahl von neu eingewanderten Personen der letzten Jahre Rechnung getragen. Gleichzeitig zeigt die Evaluation die Bedeutung und Wirksamkeit des novellierten TIntG für alle betroffenen Zielgruppen. Trotz der berechtigten Fokussierung auf Neueinwanderung sollten daher andere Maßnahmen und Zielgruppen nicht aus dem Blick geraten, um die bisherige integrationspolitische Vorreiterrolle in Nordrhein-Westfalen fortzuschreiben.

Insgesamt schätzt das Evaluationsteam das novellierte TIntG als richtungsweisendes Instrument zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe in Nordrhein-Westfalen ein. Aus Sicht der Evaluation liegen die Erfolgsfaktoren des novellierten TIntG vor allem in dem gestärkten rechtlichen Rahmen und der finanziellen Mindestförderung für die integrationspolitische Infrastruktur im Land, die die Voraussetzungen für eine gelingende Zusammenarbeit aller relevanten Akteurinnen und Akteure auf Landes- und kommunaler Ebene schaffen.

1 Einleitung

Zum **1. Januar 2022** ist das **grundnovellierte Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (TIntG)** in Kraft getreten. Mit § 20 Absatz 3 TIntG schuf Nordrhein-Westfalen einen verbindlichen Rahmen zur systemischen Überprüfung und Bewertung des TIntG – dem zentralen Baustein der Teilhabe- und Integrationsgesetzgebung. Unter Einbeziehung der Kommunalen Spitzenverbände, der Wissenschaft und der an der Teilhabe und Integration beteiligten Verbände und Organisationen sowie des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sind die Auswirkungen und Ziele dieses Gesetzes zu überprüfen und dem Landtag bis zum 31. Dezember 2025 zu berichten.

In Umsetzung von § 20 Absatz 3 TIntG stellt der folgende Bericht die Ergebnisse der Evaluation dar, mit der das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) die Syspons GmbH beauftragt hat. Der Evaluationszeitraum erstreckt sich vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024. Allerdings konnte im Rahmen der Evaluation nicht durchgehend kohärent mit gleich aktuellen Daten gearbeitet werden. Dies liegt unter anderem daran, dass zu einzelnen Themenbereichen aktualisierte Daten für das Jahr 2024 im Verlauf der Datenauswertung einbezogen werden konnten, während für andere Bereiche lediglich Daten aus den Jahren 2022 und 2023 zur Verfügung standen. Diese Uneinheitlichkeit in den Datenständen wurde bei der Analyse entsprechend berücksichtigt. Die vorliegenden Ergebnisse und Darstellungen basieren auf dem Stand der verfügbaren Informationen zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses am 10. März 2025.

Die Evaluation konzentriert sich schwerpunktmäßig auf den Teil 2 des Gesetzes „Aufgaben des Landes“ (§§ 5–13 TIntG). Diese Aufgabenbereiche wurden im Hinblick auf die Novellierung des Gesetzes prioritär untersucht. Darüber hinaus wurden auch Fragestellungen unter § 3 TIntG und § 17 TIntG zur Verwirklichung der Teilhabe- und Integrationsgrundsätze auf Landesebene evaluiert. Evaluationstheoretisch handelt es sich bei

dem Bericht um eine **summative Evaluation**, die primär der Rechenschaftslegung dient. Ziel ist es, die Zielerreichung des TIntG zu untersuchen, indem die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen systematisch analysiert und bewertet wird. Dabei gilt es auch zu untersuchen, inwiefern die Novellierung und insbesondere die strukturelle Verankerung einzelner Angebote einen Effekt hatten bzw. welche längerfristigen Auswirkungen zu erwarten sind. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen werden Verbesserungspotenziale in der Evaluation identifiziert.

Der Bericht gliedert sich wie folgt:

Kapitel 1 beschreibt die Einordnung des TIntG in den integrationspolitischen Kontext des Landes Nordrhein-Westfalens sowie die novellierte Fassung des Gesetzes und übergeordnete Ziele und Erkenntnisinteressen der Evaluation.

Kapitel 2 legt das methodische Vorgehen dar.

Kapitel 3 trägt die Ergebnisse zu den an §§ 3 und 17 TIntG anschließenden Fragestellungen zu Integrationspauschalen und Modellprojekten vor.

Kapitel 4 legt in den Unterkapiteln 4.1. bis 4.9. die Befunde zu den betrachteten Aufgaben des Landes (§§ 5 bis 13 TIntG) entlang der untersuchten Fragestellungen dar und gibt zu den Themen jeweils einen Ausblick auf mögliche Weiterentwicklungen.

Kapitel 5 beinhaltet Auszüge aus den Stellungnahmen der Kommunalen Spitzenverbände (KSV) Nordrhein-Westfalens zu den Auswirkungen des TIntG.

Kapitel 6 zieht ein Fazit.

Abschließend enthält der Bericht im Anhang das **Evaluationsdesign** sowie das der Evaluation zugrunde liegende **Wirkungsmodell** des TIntG. Ein Verzeichnis der Datengrundlage, die Darlegung der Interviewleitfäden und Fragebögen sowie zusätzliche Grafiken zu den durchgeführten Erhebungen finden sich in einem separaten Tabellenband.

1.1 Teilhabe und Integration – NRW als Vorreiter

Die soziale, kulturelle und politische Teilhabe von Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte ist eine wichtige Triebkraft gesellschaftlichen Zusammenhalts. Der breite politische Konsens in der Integrationspolitik ist seit Langem eine Stärke Nordrhein-Westfalens. Ein bedeutender Meilenstein in diesem Bereich war die Integrationsoffensive Nordrhein-Westfalen vom 19. Juni 2001. Damals einigten sich alle im Landtag vertretenen Parteien (SPD, CDU, FDP und GRÜNE) auf zentrale Handlungsfelder, gemeinsame Grundsätze sowie zentrale Forderungen und Ziele der Integrationspolitik. Nordrhein-Westfalen erkannte damit offiziell seinen Status als Einwanderungsland an und verpflichtete sich, Integration umfassend zu fördern. Seit 2001 wurde die Integrationsoffensive durch zahlreiche Programme, Maßnahmen und gesetzliche Anpassungen konkretisiert und weiterentwickelt – insbesondere durch den Aktionsplan Integration vom 27. Juni 2006 sowie das Teilhabe- und Integrationsgesetz vom 14. Februar 2012. Letzteres sorgte erstmals für eine gesicherte integrationspolitische Infrastruktur.

Nordrhein-Westfalen zeichnet sich seit dem letzten Jahrhundert durch ein hohes Maß an Diversität aus. Wie andere westdeutsche Länder erlebte Nordrhein-Westfalen in den 1950er- und 1960er-Jahren im Zuge des sog. Wirtschaftswunders einen erheblichen Arbeitskräftemangel, der durch die Anwerbung von Arbeitskräften aus anderen Ländern, u. a. aus der Türkei, Marokko und Tunesien, gedeckt wurde.¹ Das erste bilaterale Anwerbeabkommen schloss Deutschland mit Italien, welches im Jahr 2025 sein 70-jähriges Jubiläum begeht.² Die sog. „Gastarbeiter-Generation“, deren Beitrag entscheidend zum wirtschaftlichen Erfolg Nordrhein-Westfalens beigetragen hat, prägte die Diversitätslandschaft des Landes, da sich viele Migrantinnen und Migranten in Großstädten wie Köln, Düsseldorf, Dortmund und Duisburg niederließen und diese zu zentralen Integrationsorten machten. Ab den 1970er Jahren rückte die Integration von Zugewanderten stärker in

den Fokus, da die ursprünglich als temporär angedachte Arbeitsmigration zu einer dauerhaften Ansiedlung führte.³ Dies forderte zum einen Integrationsmaßnahmen, die einen Richtungswechsel von reiner Arbeitsmigration hin zu gesellschaftlicher Integration beförderten. Zum anderen wurde der Bedarf sichtbar, sich politisch und gesellschaftlich intensiver mit der gleichberechtigten Teilhabe aller in NRW lebenden Menschen auseinanderzusetzen und Strukturen zu etablieren, die ihre Chancengleichheit stärkten. In den 1990er und 2000er Jahren setzte Nordrhein-Westfalen wichtige Impulse in der Integrationspolitik, beginnend mit dem **ersten Zuwanderungsbericht im Jahr 1995**.⁴ Ein entscheidender politischer und gesellschaftlicher Meilenstein folgte im Jahr 2001, als sich alle im Landtag vertretenen Parteien auf zentrale **Handlungsfelder und gemeinsame Ziele der Integrationspolitik** einigten.⁵ Mit der Einführung des **Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration Nordrhein-Westfalen (TIntG)** im Jahr 2012 und dessen **grundlegender Novellierung im Jahr 2022** hat Nordrhein-Westfalen sich schließlich als Vorbild in der Integrationspolitik bundesweit hervorgetan.⁶

Heutzutage hat fast ein Drittel der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen selbst Migrationserfahrung oder Wurzeln im Ausland. Das Bundesland nimmt mit 24,6% mit Abstand die meisten Schutzsuchenden in Deutschland auf (Stand Ende 2023).⁷ Trotz der großen Vielfalt und der fortschrittlichen Integrationspolitik bleibt auch Nordrhein-Westfalen mit verschiedenen Herausforderungen bei der Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte konfrontiert. **Migrantinnen und Migranten** und ihre Nachkommen haben in Deutschland nachweislich **schlechtere Teilhabechancen** in wesentlichen gesellschaftlichen Bereichen. Der Migrant Integration Policy Index (MIPEX), der Integ-

1 Bundeszentrale für politische Bildung, 2021: Geschichte der Migration nach und aus Deutschland. URL: https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/341068/geschichte-der-migration-nach-und-aus-deutschland/?utm_source

2 Bundeszentrale für politische Bildung, 2020: Erstes Anwerbeabkommen vor 65 Jahren. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/324552/erstes-anwerbeabkommen-vor-65-jahren/>.

3 Bundeszentrale für politische Bildung, 2014: Migration und Integration. URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/sozialer-wandel-in-deutschland-324/198020/migration-und-integration/>.

4 Land NRW, URL: <https://www.mkjfgfi.nrw/statistik-und-daten>.

5 MKJFGFI, 2019: Nordrhein-Westfälische Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030. URL: https://www.mkjfgfi.nrw/sites/default/files/documents/nordrhein-westfaelische_tilhabe-_und_integrationsstrategie_2030.pdf

6 Vgl. Land NRW, 2021. URL: <https://www.mkjfgfi.nrw/pressemitteilung/nordrhein-westfalen-schafft-bundesweit-modernstes-integrationsrecht>

7 Vgl. Achter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2025. URL: https://www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/integrationsbericht-2025-korr-4-clean-dnk182d-1745314676_1745315588.pdf

rationspolitik unterschiedlicher Länder vergleichend analysiert, kommt zu dem Schluss, dass die Integrationspolitik in Deutschland insbesondere Nachbesserungsbedarf bei der Familienzusammenführung, beim Übergang in dauerhaftes Bleiberecht, beim Diskriminierungsschutz und trotz mancher Verbesserungen weiterhin im Bildungsbereich hat.⁸ Es mangelt an Chancengerechtigkeit für Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowohl im Bildungssystem als auch auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt.⁹ 20 % der in Nordrhein-Westfalen lebenden Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und 12 % der deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger mit Einwanderungsgeschichte berichten in den letzten fünf Jahren, aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt worden zu sein.¹⁰ Darüber hinaus enden ihre Bildungsbiografien oft früher und mit geringeren Abschlüssen als die von Menschen ohne Einwanderungsgeschichte. Sie sind im Vergleich seltener in öffentlichen Verwaltungen und Parlamenten vertreten, ihre Wahlbeteiligung und ihr zivilgesellschaftliches Engagement sind geringer.¹¹ Besonders betroffen sind hierbei Frauen, die in vielen Bereichen zusätzliche Barrieren überwinden müssen.

Bei der Betrachtung von gelungener Integration ist immer auch zu berücksichtigen, dass die Steuerung von Integration aufgrund ihrer gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen und individuellen Dimensionen nur eingeschränkt durch den Staat möglich ist. Politische Maßnahmen allein reichen nicht aus, um eine nachhaltige und umfassende Integration aller neu eingewanderten Menschen zu sichern. Die im Rahmen dieser Evaluation befragten Expertinnen und Experten betonen, dass **Integration ein langfristiger Prozess** ist, der von **individuellen Faktoren** wie sozialen Netzwerken und informellen Kontakten abhängt, die **außerhalb des staatlichen Einflussbereichs** lie-

gen und somit die Wirksamkeit politischer Maßnahmen einschränken.

Darüber hinaus lässt sich Diskriminierung auf zwischenmenschlicher Ebene nicht direkt beeinflussen, was es erschwert, Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten durch staatliche Maßnahmen entgegenzuwirken. Eine erfolgreiche Integration setzt zudem einerseits die **Anpassung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte** an die gesellschaftlichen und kulturellen Normen und andererseits die **interkulturelle Öffnung der Aufnahmegesellschaft** voraus. Während der Staat den rechtlichen Rahmen setzt, hängt die tatsächliche Umsetzung entscheidend von der aktiven Mitwirkung der Gesellschaft ab, z. B. in Schulen, Unternehmen und Nachbarschaften. Obwohl Nordrhein-Westfalen ein bedeutendes industrielles und wirtschaftliches Zentrum ist, bleibt das Land weiterhin mit wirtschaftlichen Herausforderungen, z. B. dem Strukturwandel und hoher Arbeitslosigkeit, konfrontiert. Diese Faktoren erschweren die Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, da der erschwerte Zugang zu Arbeitsplätzen und bezahlbarem Wohnraum soziale Spannungen verstärkt und die Teilhabechancen verringert.

Davon unbenommen sind dem Landesgesetzgeber dennoch große Handlungsspielräume zur Bestimmung der integrationsrechtlichen Rahmenbedingungen gegeben. Hierbei obliegt ihm die integrationspolitische Verantwortung, einen gesetzgeberischen Rahmen zu definieren und darauf aufbauend eine Infrastruktur zu schaffen, die bedarfsorientierte Maßnahmen ermöglicht und Chancengleichheit für Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen stärkt. Durch das im Jahr 2012 erstmals in Kraft getretene TIntG trägt Nordrhein-Westfalen aktiv zur Förderung der Integration und gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei. Das Gesetz ist **Ausdruck des Selbstverständnisses des Landes als weltoffenes Einwanderungsland** und unterstreicht die **deutschlandweite Vorreiterrolle von Nordrhein-Westfalen in der Integrationspolitik**. Mit der Verabschiedung des TIntG war Nordrhein-Westfalen eines der ersten Bundesländer, das ein eigenständiges Integrationsgesetz beschloss.¹² Das nordrhein-westfälische TIntG konzentriert sich, wie auch die Integrations- und Partizipations-

8 MIPEX, 2024. URL: <https://www.mipex.eu/>.

9 El-Mafaalani 2017, SVR-Forschungsbereich 2018. URL: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/01/SVR-FB_Diskriminierungserfahrungen.pdf#page=4.

10 Vgl. Achter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2025. URL: https://www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/integrationsbericht-2025-korr-4-clean-dnk182d-1745314676_1745315588.pdf

11 Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2022. URL: https://www.bib.bund.de/Publikation/2022/pdf/Policy-Brief-Vielfalt-und-Teilhabe-in-der-oeffentlichen-Verwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=4; Boujou 2022. URL: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00075202; Wüst und Bergmann, 2023. URL: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateten/MDI_Expertise_Politische_Repraesentation.pdf; SVR-Forschungsbereich, 2020. URL: https://svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR-FB_Studie_Be-Part-8.pdf

12 Vor NRW war Berlin das erste Bundesland in Deutschland (SVR-Forschungsbereich 2017). URL: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/09/SVR-FB_Integrationsgesetze.pdf

gesetze von Baden-Württemberg und Berlin, auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Mit der im Jahr 2021 grundnovellierten Fassung des Gesetzes, die am 1. Januar 2022 in Kraft trat, wurden die **rechtlichen Rahmenbedingungen für Integration in Nordrhein-Westfalen verbindlicher** als bisher formuliert und die **integrationspolitische Infrastruktur** insbesondere in den Kommunen **gestärkt** (siehe 1.3.).¹³ Darüber hinaus unterstreicht die **Festlegung einer Mindestsumme für die geförderten Maßnahmen** gemäß § 3 Absatz 2 TIntG die Verbindlichkeit des Gesetzes und deckt den Bedarf der Kommunen nach einer stabilen, nachhaltigen und langfristig gesicherten Finanzierung.¹⁴

Ziel des novellierten TIntG ist es, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Integration in Nordrhein-Westfalen weiter zu verbessern, bestehende Barrieren für Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie neu eingewanderte Personen weiter abzubauen und auf eine diversitätssensible Öffnung bestehender Strukturen sowie eine verbesserte Teilhabe von Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte hinzuwirken.

Das TIntG schreibt vor diesem Hintergrund **relevante Aufgaben des Landes auf dem Weg zu einem chancengerechten, respekt- und friedvollen Zusammenleben der Menschen in Nordrhein-Westfalen rechtlich fest** und bildet damit den Rahmen für zahlreiche Maßnahmen, um die Integration und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu fördern.

¹³ Land NRW, 2021. URL: <https://www.mkjfgfi.nrw/pressemitteilung/teilhabe-gestaerkt-finanzierung-dauerhaft-gesichert-nordrhein-westfalen-beschliesst>

¹⁴ Der Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2021: Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neufassung des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen, S. 2.

1.2 Kurzbeschreibung der novellierten Fassung des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration Nordrhein-Westfalen (TIntG)

Im Jahr 2021 wurde das Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration Nordrhein-Westfalen (TIntG) grundlegend novelliert, wobei die neue Fassung am 1. Januar 2022 in Kraft trat.

Die novellierte Fassung des TIntG übernimmt die drei Zieldimensionen der nordrhein-westfälischen Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030 als Leitbild für die Integration als einen Prozess. Diese Dimensionen – **ANKOMMEN, TEILHABEN und GESTALTEN** – wurden somit erstmals rechtlich wie folgt definiert:

- 1. Integration als Ankommen:** Unterstützung neu eingewanderter Menschen in zentralen Lebensbereichen für eine systematische Erstversorgung.
- 2. Integration als Teilhabe:** Abbau von Barrieren und Förderung der gesellschaftlichen, kulturellen und rechtlichen Teilhabe sowie der interkulturellen Öffnung.
- 3. Integration als Gestalten:** Förderung eines gemeinsamen gesellschaftlichen Prozesses zur Stärkung von Identität, Demokratie und Vielfalt bei der Gestaltung einer Migrationsgesellschaft.

Die Grundnovellierung des TIntG schafft mehr Verlässlichkeit, indem sie die **rechtlichen Rahmenbedingungen für Integration in Nordrhein-Westfalen verbindlicher als zuvor formuliert** und die **integrationspolitische Infrastruktur stärkt**.¹⁵ So erhält beispielsweise Antidiskriminierung im Gesetz durch die Einrichtung eines Beschwerdemanagements in den obersten Landesbehörden und den Ausbau bestehender Beratungsstrukturen einen höheren Stellenwert. Auch wurde in diesem Zuge eine chancengerechte Bildungsteilhabe erstmalig gesetzlich verankert.

Mit dem grundnovellierten Gesetz verpflichtet sich das Land, jährlich mindestens 130 Millionen Euro für den Ausbau seiner integrationspolitischen Infrastruktur be-

¹⁵ MKJFGFI, 2021. URL: <https://www.mkjfgfi.nrw/teilhabe-%20und%20integrationsgesetz>

reitzustellen, die sich über die fünf Regierungsbezirke Düsseldorf, Köln, Münster, Arnsberg und Detmold bis hin zur kommunalen Ebene erstreckt. Dieser **dezentrale Ansatz** zielt darauf ab, u. a. Kommunale Integrationszentren, das Kommunale Integrationsmanagement, Integrationspauschalen des Landes, Integrationsagenturen, Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit sowie ausgewählte Selbstorganisationen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte nachhaltig zu finanzieren.¹⁶ Das TIntG ist mit den Kommunalen Integrationszentren und deren flächendeckender Implementierung nicht nur konkreter, sondern auch finanziell verbindlicher als die Regelungen anderer Bundesländer. Darüber hinaus wurde mit der Grundnovellierung ein **Landesbeirat für Integration und Teilhabe** ins Leben gerufen, bestehend aus 50 Expertinnen und Experten, die die Landesregierung in migrations- und integrationspolitischen Themen beraten.¹⁷

Die Grundnovellierung der §§ 5 bis 13 TIntG betrifft im Wesentlichen folgende Bereiche:

Gemäß § 5 TIntG wird die **Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte** in allen Landesgremien gefördert, um ihre Bedarfe und Anliegen angemessen zu vertreten.

§ 6 TIntG trifft Regelungen zur **interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung**, um deren Zugänglichkeit für Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu verbessern und die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten in der Verwaltung durch Fortbildungsangebote zu stärken. Zudem soll der Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst erhöht und dieser als attraktiver Arbeitgeber für die Zielgruppe etabliert werden.

Mit § 7 TIntG wird das Ziel verfolgt, Diskriminierung aktiv entgegenzutreten und das Bewusstsein dafür zu schärfen. In Kooperation mit kommunalen Integrationszentren und dem Kommunalen Integrationsmanagement werden Maßnahmen u. a. gegen Antisemitismus, Antiziganismus und Rassismus umgesetzt.¹⁸

Die grundnovellierte Fassung des Gesetzes stärkt zudem die **integrationsfördernde Infrastruktur auf Landes- und Kommunalebene**. Dies umfasst die **Einrichtung Kommunalen Integrationszentren (KI)** nach § 8 TIntG sowie die **Förderung des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM)** bzw. die flächendeckende Einführung von KIM-Case Managerinnen und Managern nach § 9 TIntG. Dadurch sollen Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Kommunen bedarfsgerecht beim Ankommen, der Teilhabe und der Mitgestaltung des gesellschaftlichen Lebens unterstützt werden.

Gemäß § 10 des TIntG fördert das Land die **Integration durch Bildung**. Dies geschieht unter anderem durch die Einführung eines schulnahen Bildungsangebots für geflüchtete Kinder und Jugendliche in den Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes, um deren Recht auf Bildung zu erfüllen und ihre Integration in das reguläre Schulsystem zu unterstützen.

In § 11 TIntG ist die Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die **Förderung der beruflichen Integration und Ausbildungsfähigkeit** sowie durch die **Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsmarkt** vorgesehen.

Nach § 12 TIntG sollten die Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die **Förderung von Integrationsagenturen** und die **Kooperation mit freien Trägern sowie von Migrantenselbstorganisationen (MSO) und verbandlich organisierten Interessenvertretungen** gestärkt werden. Zudem wird die Teilhabe von Menschen muslimischer, alevitischer und anderer religiöser Prägung unterstützt.

Schließlich sieht § 13 TIntG vor, die **Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf Landesebene zu stärken**. So unterstützt das Land unter anderem die Arbeit des Landesintegrationsrats Nordrhein-Westfalen durch finanzielle Zuwendungen.¹⁹

Mit der grundlegend novellierten Fassung des TIntG setzt Nordrhein-Westfalen neue Standards für Verbindlichkeit in der Integrationspolitik.²⁰

16 MKJFGFI, 2021. URL: <https://www.mkjfgfi.nrw/pressemitteilung/nordrhein-westfalen-schafft-bundesweit-modernstes-integrationsrecht>

17 Landesregierung NRW, 2023. URL: <https://www.land.nrw/pressemitteilung/beirat-fuer-teilhabe-und-integration-nimmt-arbeit-auf>

18 Ministerium des Innern NRW, 2025. URL: https://recht.nrw.de/Imi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=1&bes_id=47273&aufgehoben=N&anw_nr=2

19 Ministerium des Innern, 2025. URL: https://recht.nrw.de/Imi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=1&bes_id=47273&aufgehoben=N&anw_nr=2

20 Land NRW, 2021. URL: <https://www.mkjfgfi.nrw/pressemitteilung/nordrhein-westfalen-schafft-bundesweit-modernstes-integrationsrecht>

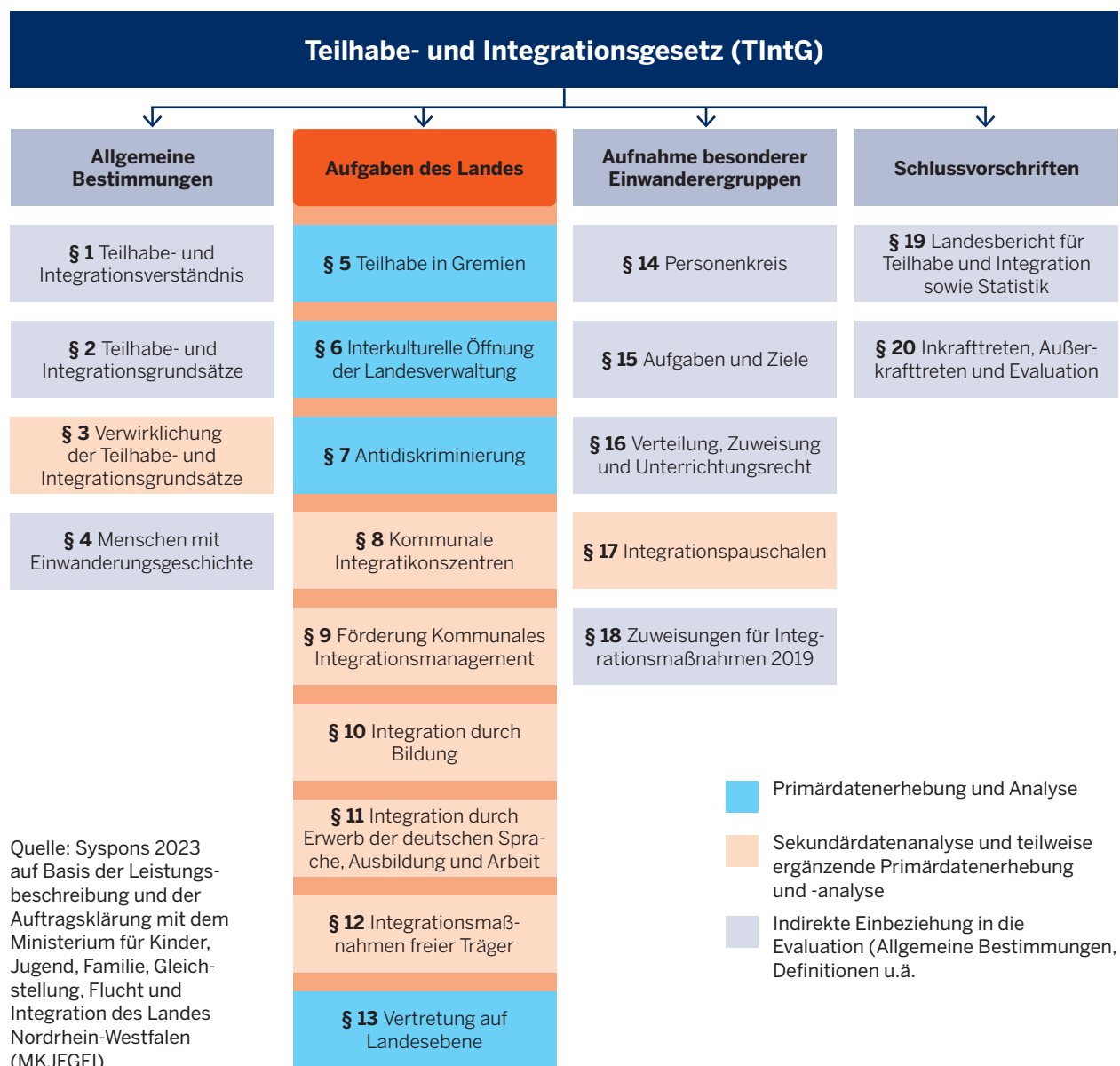
1.3. Ziel und übergeordnete Erkenntnisinteressen der Evaluation

Die Evaluation hatte das Ziel, die **bisherige Umsetzung, die Wirkungen sowie die Verbesserungspotenziale des Gesetzes** zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration Nordrhein-Westfalen (**TIntG**) zu **überprüfen**. Dabei lag ein besonderer Fokus auf den Schwerpunkten, die seit der Novellierung des Gesetzes hinzugekommen sind. Es wurde untersucht, **inwieweit**

die ausgewählten geförderten Maßnahmen flächendeckend umgesetzt wurden und in welchem Maße die Veränderungen zur Integration und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte beigetragen haben.

In **Abbildung 1** sind die verschiedenen Bereiche des TIntG dargestellt sowie der **Schwerpunkte der Evaluation „Aufgaben des Landes“** (§§ 5–13 TIntG) farblich hervorgehoben.

Abbildung 1
Evaluationsgegenstand



Zu den §§ 5–7 TIntG und § 13 TIntG lagen **bislang keine Analysen der Effekte des TIntG** vor, während einzelne Themen unter § 3 TIntG sowie zu §§ 8–12 TIntG bereits teilweise ausgewertet wurden. Vorhandene Evaluationen wurden gezielt in die vorliegende Gesamtevaluation des novellierten Gesetzes integriert und mit ergänzenden Primärdaten trianguliert.

Folgende Fragestellungen sollen mit der Evaluation beantwortet werden:

1. Welche unmittelbaren Auswirkungen haben sich aus den vom Land getroffenen Maßnahmen bisher in den im Gesetz definierten Bereichen ergeben?
2. Welche konkreten Auswirkungen lassen sich aus der Evaluation im Hinblick auf allgemeine gesellschaftliche und integrationspolitische Ziele ableiten?
3. Wie sind die **längerfristigen Auswirkungen** der im TIntG normierten Teilhabe- und Integrationsgrundsätze sowie der Aufgaben des Landes unter Berücksichtigung der allgemeinen gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der vergangenen Jahre einzuschätzen?
4. Ausblick: Welche **Verbesserungspotenziale** lassen sich im Hinblick auf die Maßnahmen in den einzelnen Bereichen feststellen?

Mit „Bereichen“ sind die verschiedenen im TIntG normierten Aufgabenbereiche des Landes gemeint. Hier werden exemplarisch Maßnahmen in den untersuchten Bereichen genannt:

- Initiativen wie „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ oder Modellprojekte wie „Guter Lebensabend“ sowie die Anpassung der Integrationspauschale zur Verwirklichung der Teilhabe- und Integrationsgrundsätze (§ 3 TIntG)
- Angemessene Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte für die Teilhabe in Gremien (§ 5 TIntG)
- Förderungen für die Aus-, Fort-, und Weiterbildung zu interkultureller Kompetenz oder zur Erhöhung des Anteils Beschäftigter mit Einwanderungsgeschichte zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung (§ 6 TIntG)
- Förderungen von Beratungsstrukturen und Projekten zur Begleitung von Diskriminierungsfällen und Einführung von Beschwerdestellen zur Antidiskriminierung (§ 7 TIntG)

- Umsetzung von Landesprogrammen wie „KOMM-AN NRW“ sowie Förderung von Stellenanteilen und Vergabe von Projektmitteln für diverse Integrationsmaßnahmen, die Vernetzung von Integrationsakteurinnen und -akteuren auf kommunaler Ebene oder die Förderung des Case-Managements in den Bereichen der Kommunalen Integrationszentren und des Kommunalen Integrationsmanagements (§§ 8 und 9 TIntG)
- Schulnahe Bildungsangebote in den ZUE zur Integration durch Bildung (§ 10 TIntG)
- Förderung von Landesinitiativen wie „Gemeinsam klappt's“, berufsbezogener Sprachkurse, die qualifikationsadäquate Vermittlung oder Förderung der Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse zur Integration durch Erwerb der deutschen Sprache, Ausbildung und Arbeit (§ 11 TIntG)
- Förderung der Integrationsagenturen, von MSO sowie des zivilgesellschaftlichen Engagements muslimischer und alevitischer Communities im Bereich der Integrationsmaßnahmen freier Träger (§ 12 TIntG).

1.4. Ergebnispräsentation

Die Ergebnisdarstellung in den Kapiteln 3 und 4 folgt den spezifischen Erkenntnisinteressen, die für die jeweiligen Paragraphen des Gesetzes formuliert wurden. Jedes Unterkapitel beginnt mit einer thematischen Einführung und erläutert zunächst die Fragestellungen sowie die zugrunde liegende Datengrundlage. Daran anschließend erfolgt die differenzierte Darstellung der Evaluationsergebnisse.

Die zentralen Erkenntnisse und die daraus abgeleiteten Empfehlungen werden jeweils am Ende der themenspezifischen Unterkapitel zusammenfassend dargestellt. Abschließend folgen die Empfehlungen des Evaluationsteams. Diese leiten sich aus der Analyse der erhobenen Daten sowie aus Einschätzungen ab, die im Rahmen von Befragungen mit Expertinnen und Experten aus dem Beirat der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie aus der Wissenschaft gewonnen wurden.

Kapitel 6 bündelt die zentralen Erkenntnisse der Evaluation und zieht ein übergreifendes Fazit zum novellierten TIntG.

2 Methodisches Vorgehen

Das folgende Kapitel beschreibt die Methodik der Evaluation. Es werden das zugrunde liegende Evaluationsdesign, die eingesetzten Erhebungsmethoden und -instrumente vorgestellt und die methodischen Limitationen reflektiert.

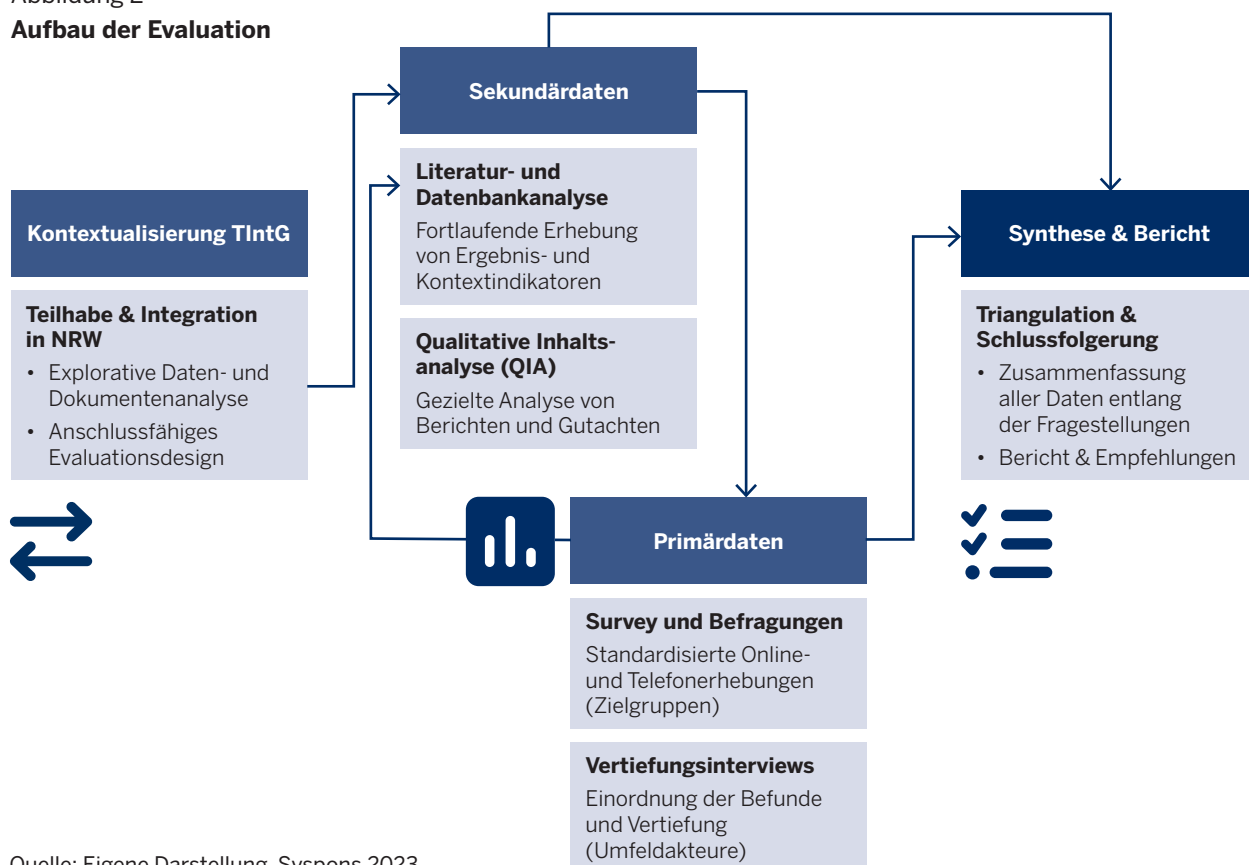
2.1 Evaluationsdesign

Für die Evaluation wurden exemplarisch ausgewählte Maßnahmen in den untersuchten Aufgabenbereichen des Landes betrachtet. Die Auswahl der Evaluations-schwerpunkte erfolgte in Abstimmung mit den beteiligten Landesministerien.

Zur Beantwortung der in Kap. 1.3 formulierten Fragestellungen hinsichtlich der exemplarisch ausgewählten Maßnahmen wurden nach einer Kontextualisierung des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration Nordrhein-Westfalen (TIntG) durch eine explorative Daten- und Dokumentenanalyse **zwei Erkenntniswege** verfolgt:

1. Es wurden **eigenständige Primärdaten erhoben und analysiert** in Bereichen, in denen bisher keine Evaluationen oder Auswertungen vorlagen.
2. Es wurden **im ersten Schritt Sekundärdaten in Bereichen ausgewertet**, für die bereits Fachdaten, Evaluations- oder Analyseergebnisse vorlagen (§ 3 TIntG, §§ 8–12 TIntG). Diese wurden im zweiten Schritt durch **ergänzende Datenerhebungen** erweitert.

Abbildung 2
Aufbau der Evaluation



Quelle: Eigene Darstellung, Syspons 2023

Die aus Punkt 1 und 2 gewonnenen Erkenntnisse wurden **summativ in Bezug auf** die Zielerreichung und Auswirkungen des TIntG bilanzierend analysiert, bewertet und im vorliegenden Bericht zusammengefasst.

Durch den systematischen Aufbau der Erhebungsphasen wurde ein **iterativer Ansatz** verfolgt, bei dem die Datenerhebung, -analyse und -reflexion in Schleifen den Informationsstand schrittweise erweiterte und so die Erkenntnis effizient maximiert wurde. Dieser Ansatz stellte sicher, dass nur jene Daten erhoben wurden, die tatsächlich erforderlich sind und stets dem Zweck der Evaluation dienen. Abbildung 2 visualisiert den iterativen Aufbau der Evaluation.

Übergreifend leiteten zwei Analyseformen die gesamte Erhebungs- und Auswertungsphase:

In einer **Implementationsanalyse** wurde die jeweilige Umsetzung des TIntG und dabei das Zusammenwirken der Beteiligten (z. B. Land, Kommunen und weitere Akteure) sowie ihre einzelnen Beiträge untersucht.

Mithilfe einer **Kontributionsanalyse** wurde vertiefend der Frage nachgegangen, welche Ziele in den verschiedenen Aufgabenbereichen des Landes erreicht wurden, was die Zielerreichung befördert hat und was ggf. hinderlich war. Ziel der Kontributionsanalyse war es, den Beitrag der jeweiligen Interventionen – d. h. der vom Land zum Teil in Partnerschaft mit Kommunen und weiteren Akteurinnen und Akteuren umgesetzten Maßnahmen – zur beabsichtigten Zielerreichung zu formulieren.

Zu Beginn der Evaluation wurde hierfür eine Interventionslogik entwickelt, die abbildet, welche Wirkungsannahmen entlang von Inputs, Aktivitäten, Ergebnissen (Outputs), direkten Wirkungen (Outcomes) und mittel- bis langfristigen Wirkungen (Impacts) gemäß der Konzeption bzw. bei den zuständigen Fachreferaten bestehen (siehe Anhang I).

2.2 Erhebungsmethoden und -instrumente

Ziel der Datenerhebung war es, für die betrachteten Aufgabenbereiche eine Datengrundlage zu schaffen, aus der Erkenntnisse über den Umsetzungsstand, die Auswirkungen und Ziele des TIntG gezogen werden

können. Hierfür wurde auf einen Mixed-Methods-Ansatz zurückgegriffen, um die Umsetzung und Wirkung sowohl in der Breite als auch in der Tiefe untersuchen zu können.

2.2.1 Sekundärdatenanalyse

Zu Beginn wurden explorativ zur Verfügung gestellte Strategiepapiere, Implementierungsdokumente und bestehende Datensätze – etwa die nordrhein-westfälische Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030, der NRW Teilhabe- und Integrationsbericht 2021, Hintergrunddokumente zum Novellierungsprozess sowie das Integrationsmonitoring Nordrhein-Westfalen – gesichtet und ausgewertet. Auf dieser Grundlage wurde das Evaluationskonzept ausgearbeitet. Dabei wurden in einem Analyseraster die zu untersuchenden Leitfragen sowie die Indikatoren, Bewertungskriterien sowie die Datenquellen für die Beantwortung der Fragen festgelegt. Daneben wurde eine Wirkungslogik erstellt, in der die Zielerwartung und Wirkungshypothesen in den einzelnen Aufgabenbereichen des Landes näher ausgearbeitet sind.

Das Ziel der anschließenden Sekundärdatenanalyse war es, zum einen wesentliche Ergebnisse der Maßnahmen im Bereich Integration und Teilhabe sichtbar zu machen. Mittels einer **qualitativen Inhaltsanalyse (QIA)** wurden die Inhalte und Ergebnisse von vorhandenen Evaluierungen und sonstigen Auswertungen von Teilbereichen des TIntG sowie die wissenschaftliche Literatur systematisch aufbereitet und fortlaufend in die Analyse einbezogen. Zum anderen wurden zentrale operative Daten in Bezug auf die Umsetzung und Steuerung der Teilbereiche ausgewertet. In der nachfolgenden Analyse wurden die relevanten Informationen entlang des Analyserasters zugeordnet und für die Auswertung zusammengeführt.

Für zwei Landesaufgaben, die Arbeit der kommunalen Integrationszentren sowie die Maßnahmen freier Träger, wurden die in der **Fachdatenerhebung NRW** erhobenen Controlling-Informationen zu umgesetzten Maßnahmen ausgewertet. Die Auswertungen basieren sowohl auf den verfügbaren Datensätzen (Primärdaten) als auch auf Voranalysen durch das für die kommunalen Integrationszentren zuständige MKJFGFI (Sekundärdaten).

2.2.2 Surveys und standardisierte Befragungen

Um verschiedene Akteursgruppen in Breite zur Umsetzung und zu Wirkungen der im TIntG verankerten Normen und Maßnahmen zu befragen, wurden standardisierte, onlinebasierte Befragungen in Schriftform sowie telefonische, mündliche Abfragen eingesetzt. Hierfür wurden basierend auf dem **Analyseraster und den Hypothesen des Wirkungsmodells** (siehe Anhang I und II) für jeden relevanten Bereich des Gesetzes spezifische **Fragebögen** entwickelt.

Standardisierte schriftliche Abfragen (Onlinebefragungen) wurden eingesetzt, wenn a) ein größerer Personenkreis befragt wurde und b) es um Zahlen und Fakten zu durchgeführten Maßnahmen ging und/oder c) zu einer übergeordneten Einschätzung zur Zielerreichung befragt wurde. Die **schriftlichen Abfragen (Online-Surveys)** erfolgten mittels der **Befragungsoftware SurveyXact®**. Im Rahmen der **Auswertung** wurden die quantitativen Daten zunächst geprüft und bereinigt sowie anschließend univariat sowie bivariat ausgewertet.

Die Evaluation beinhaltet insgesamt sieben Online-Surveys für die nachfolgenden Zielgruppen:

1. Zentralabteilungen der Landesministerien und nachgeordneten Behörden,²¹
2. ausgewählte Gremien nach § 5 TIntG gemäß der Anlage zu § 1 des Gesetzes über die Entschädigung der ehrenamtlichen Mitglieder von Ausschüssen (Ausschussmitglieder-Entschädigungsgesetz – AMEG),
3. Leitungen der Kommunalen Integrationszentren,
4. untere Schulaufsichten,
5. eingesetzte Lehrkräfte für das schulnahe Bildungsangebot in Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes,
6. ausgewählte Verbände und Stakeholder,
7. Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration.

Standardisierte telefonische Abfragen wurden gewählt, sofern der Kreis der zu befragenden Akteurinnen und Akteure klein war und/oder qualitative Einschät-

zungen eine hohe Bedeutung für das Erkenntnisinteresse hatten. Die telefonische Befragung ermöglichte zudem, Rückfragen zu erhaltenen Antworten stellen zu können, um so die **Qualität der gewonnenen Informationen** zu erhöhen. Für die telefonischen Abfragen wurden den zu befragenden Personen die Fragebögen vorab per E-Mail zum Telefongespräch zugesandt.

Es fanden standardisierte telefonische Abfragen mit den folgenden Zielgruppen statt:

- Bezirksregierungen und deren Integrationsbeauftragte,
- Fortbildungseinrichtungen des Landes,
- Landesintegrationsrat,
- Institutionen gemäß § 7 TIntG,
- Integrationsfachkräfte aus Integrationsagenturen der Freien Wohlfahrtspflege,
- Migrantenselbstorganisationen (MSO).

2.2.3 Qualitative Interviews

Neben der Sekundäranalyse und den standardisierten Abfragen waren qualitative Interviews ein wichtiger Bestandteil der Evaluation. Ziel der vertiefenden Interviews war es, unterschiedliche Innen- und Außenperspektiven auf die zu evaluierenden Themenbereiche einzubeziehen und zu untersuchen, an welchen Punkten die Perspektiven sich ähneln oder unterscheiden. Mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Wissenschaft sowie dem Beirat der Landesregierung für Teilhabe und Integration wurden 1) die gewonnenen Erkenntnisse aus den vorangegangenen Befragungen und Datenanalysen diskutiert und eingeordnet, 2) die Auflösung von etwaigen Widersprüchen geprüft sowie 3) übergeordnete Einschätzungen zu den Effekten des TIntG und seiner **Relevanz für die integrationspolitische Arbeit** in Nordrhein-Westfalen eingeholt. Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der Interviews war es, 4) **Handlungsbedarfe zu eruieren** und konkrete Ansätze festzuhalten, mit denen Hindernisse beseitigt werden könnten bzw. wie das TIntG verbessert werden kann.

Alle Interviews wurden auf der Grundlage semi-strukturierter Leitfäden durchgeführt. Eine zahlenmäßige Aufstellung der durchgeführten Interviews ist dem Anhang III zu entnehmen. Die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse wurden ausschließlich anonymisiert genutzt.

²¹ Eine nachgeordnete Behörde ist eine Verwaltungseinrichtung, die organisatorisch und fachlich einer übergeordneten Behörde unterstellt ist und deren Weisungen ausführt (Erichsen & Ehlers, 2020).

Qualitative Interviews wurden mit folgenden Stakeholdern durchgeführt:

- ausgewählte Institutionen aus dem Bereich Arbeitsmarktintegration,
- Regionaldirektion von Nordrhein-Westfalen,
- ausgewählte Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration,
- Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft aus den Bereichen Public Policy, Integrations- und Migrationsforschung, Islamische Theologie, Berufspädagogik, Moderne Türkeistudien.

Darüber hinaus wurden die drei **Kommunalen Spitzenverbände (KSV) des Landes** zu **schriftlichen Stellungnahmen** zur Bewertung der Ziele und Auswirkungen des TIntG eingeladen. Alle drei Stellungnahmen wurden in die Bewertung der jeweiligen Themenbereiche einbezogen.

Nach Ende des Evaluationszeitraums hat der Landtag Nordrhein-Westfalen am 29. Januar 2025 das Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen und zur Sechsten Änderung der Landeshaushaltsordnung verabschiedet. Durch Artikel 1 dieses Gesetzes wurde die in § 3 Absatz 2 Satz 3 TIntG geregelte Fortschreibung des Jahresansatzes nach § 3 Absatz 2 Satz 1 TIntG zur Förderung der integrationspolitischen Infrastruktur (sog. Dynamisierung) für das Haushaltsjahr 2025 dispensiert. Die Aussetzung der Dynamisierung der Integrationsmittel bedeutet, dass die im Gesetz vorgesehene Fortschreibung des Jahresansatzes für das Haushaltsjahr 2025 nicht angewendet wird. In einer ergänzenden Abfrage hat das MKJFGFI die fünf im Rahmen der Evaluation befragten wissenschaftlichen Expertinnen und Experten zu den Auswirkungen dieser Aussetzung der Dynamisierung der Haushaltsmittel befragt. Ihre Hinweise sowie die im parlamentarischen Verfahren von der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen abgegebene Stellungnahme wurden in das Kapitel 6 „Fazit und Schlussfolgerungen“ aufgenommen.

2.3 Methodische Limitationen

In Bezug auf die Erkenntnisinteressen der Evaluation sind die folgenden methodischen Herausforderungen zu berücksichtigen:

- **Unterschiede in der Datenqualität:** Qualität und

Verfügbarkeit der Datenquellen variierten bei den unterschiedlichen Aufgabenbereichen des Landes, was zu Einschränkungen in der Vergleichbarkeit und Aussagekraft der Analysen führt. Während einzelne Aufgabenbereiche des Landes von den zuständigen Verwaltungseinheiten durch ein umfangreiches Monitoring begleitet werden und abgeschlossene Vorhaben teilweise bereits extern evaluiert wurden, sind in anderen Aufgabenbereichen des Landes keine rahmengebenden oder strategischen Vorgaben sowie Monitoringdaten vorhanden. So können uneinheitliche institutionelle Erfassungspraktiken in der Auswertung zu Unterschieden aufgrund der verfügbaren Datendichte und Belastbarkeit der Informationen führen. Im Monitoring einzelner Maßnahmen erschweren vereinzelt Datenlücken oder unvollständige Datensätze eine durchgängige und konsistente Analyse.

- **Die Zeiträume der Datenerfassung bzw. die Erstellung analytischer Vorarbeiten ist nicht kongruent zur Veränderung der gesetzlichen Grundlage vor und nach der Novellierung:** Eine abgrenzbare Datenlage, die sich entweder auf den Zeitraum vor und nach der Novellierung bezieht und im Sinne einer Baseline fungieren könnten, ist nicht gegeben. Viele Datensätze wurden ohne expliziten Bezug auf die gesetzliche Grundlage erhoben, was die Identifikation der Auswirkungen der Novellierung erschwert. Akteure verweisen häufig auf die kontinuierliche Weiterentwicklung von Maßnahmen über einen längeren Zeitraum, weshalb nicht eindeutig nachvollzogen werden kann, welche Entwicklungen direkt auf die Novellierung zurückzuführen sind.

Auch methodische Vorarbeiten, wie Evaluationen von Landesinitiativen und Modellprojekten oder interne Auswertungen von den zuständigen Verwaltungseinheiten, die bereits vor der Evaluierung durchgeführt wurden, differenzieren nicht in Bezug auf die mit der Gesetzesnovellierung im Jahr 2022 vorgenommenen veränderten inhaltlichen Schwerpunkte sowie die zusätzlich in das TIntG eingeführten Paragraphen. Ein zu enger Fokus auf die Novellierung des Gesetzes als Ausgangspunkt für die Bewertung könnte zu Verzerrungen in der Interpretation führen.

- **Laufende Evaluierungsvorhaben Dritter:** Parallel laufende Evaluierungen von Teilbereichen des TIntG durch andere Akteure wurden als Zwischenergebnis-

se berücksichtigt. Bis zur Fertigstellung dieser Arbeiten müssen die Ergebnisse oder Interpretationen als vorläufig verstanden werden. Für die Durchführung der Evaluation des Gesetzes wurde darauf geachtet, dass keine Überschneidungen mit anderen Evaluierungsprojekten oder Doppelerhebungen bestehen, um methodische Inkonsistenzen auszuschließen.

- Das TIntG regelt Aufgaben im Verantwortungsbereich verschiedener Landesbehörden. Dementsprechend wurden Fragestellungen, Vorgehen und Ergebnisse im Rahmen eines breiten fachlichen Austauschs abgestimmt. Die im Bericht dargestellten Erkenntnisse berücksichtigen die Perspektiven und Rückmeldungen aller beteiligten Ressorts.

Diese Limitationen wurden bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt.

In der Darstellung von Befragungsergebnissen wird durch die Angabe „N“ kenntlich gemacht, wie viele Antworten erhalten wurden, um die jeweilige Datendichte transparent zu machen.

2.4 Begriffsdefinition

Im vorliegenden Evaluationsbericht wird der Begriff „Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ gem. § 4 TIntG definiert als „Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, im Ausland geborene und nach 1955 zugewanderte Personen oder Personen, bei denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist“.

Andere im Text verwendete Begriffe, wie Migrantinnen und Migranten, zugewanderte Personen und Neuzugewanderte sind hierbei synonym zu verstehen.

3 Verwirklichung der Teilhabe und Integrationsgrundsätze über Integrationspauschalen und landesweite Modellprojekte

Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind ein integraler Bestandteil der nordrhein-westfälischen Gesellschaft. Eine gut strukturierte integrationspolitische Infrastruktur ist entscheidend, um ihre gesellschaftliche Teilhabe und Integration nachhaltig zu fördern.

Gemäß § 3 Abs. 4 i.V.m. § 17 des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration Nordrhein-Westfalen (TIntG) unterstützt das Land die Gemeinden gezielt mit Integrationspauschalen bei der Integrationsarbeit für neu eingewanderte Menschen vor Ort. Zu den Integrationspauschalen des Landes wurde bewertet, wie diese gesetzliche Neugestaltung von den Gemeinden in verschiedenen Integrationsbereichen und für welche Zielgruppen genutzt wurden sowie welche Änderungen die Novellierung des TIntG mit sich brachte.

Die hier beispielhaft analysierten geförderten Modellprojekte nach § 3 Abs. 3 TIntG widmen sich Barrieren zweier Zielgruppen mit Einwanderungsgeschichte: 1) ältere Menschen mit Einwanderungsgeschichte, deren Zugang zu Angeboten der Altenhilfe und -pflege erschwert ist, sowie 2) Kinder und Familien mit Einwanderungsgeschichte, denen Hindernisse beim Einstieg in das frühkindliche Bildungssystem begegnen. Vor diesem Hintergrund steht bei der Analyse der einzelnen Themen des Kapitels die übergeordnete Frage im Mittelpunkt, inwieweit die geförderten innovativen Ansätze und Maßnahmen ihre Ziele zur Stärkung von Teilhabe und Integration erreicht haben.

pauschalen an die Gemeinden dienten bereitgestellte Sekundärdaten in Form eines Rechtsgutachtens zur Neugestaltung und Neuberechnung der Integrationspauschalen (2019), eine Verordnung über das Verfahren über die Gewährung von Integrationspauschalen (2022), ein Erlass des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) zu § 17 TIntG (2022), Online-Feedbacks von Gemeinden im Rahmen von Verwendungsberichten (2022), Finanzübersichten aller begünstigter Gemeinden für die Jahre 2022 und 2023 sowie Jahresberichte von 2022 und 2023 des Kompetenzzentrums für Integration (Kfi) der Bezirksregierung Arnsberg, das die landesweite Bewilligung und Auszahlung der Pauschalen verantwortet. Ebenso wurden Informationen aus den Stellungnahmen der kommunalen Spitzenverbände (KSV) berücksichtigt.

Zur Bewertung der geförderten Modellprojekte stützt sich die Analyse auf den Bericht der Zwischen- und Abschlussevaluation von „Guter Lebensabend NRW – Kultursensible Altenhilfe und Altenpflege für Seniorinnen und Senioren mit Einwanderungsgeschichte“ vom MKJFGFI sowie auf den Zwischen- und Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojekts „So früh wie möglich – Bildungsbande knüpfen“ vom MKJFGFI. Die aus der Analyse gewonnenen Erkenntnisse wurden im Rahmen der Befragung der Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie der ausgewählten Verbände und Stakeholder vertieft.

3.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Der Schwerpunkt dieses Kapitels liegt auf der **Analyse und Bewertung der Zielerreichung im Rahmen der Neugestaltung der Integrationspauschalen** (§ 3 Abs. 4 i.V.m. § 17 TIntG) sowie der **Förderung der Modellprojekte „Guter Lebensabend NRW“ und „So früh wie möglich – Bildungsbande knüpfen“** (§ 3 Abs. 3 TIntG). Als Datengrundlage für die Analyse der Integrations-

3.2 Integrationspauschalen des Landes

Das übergeordnete Ziel der Integrationspauschalen ist es, die Gemeinden bei ihrer Integrationsarbeit für neu eingewanderte Menschen vor Ort zielgerichtet finanziell zu unterstützen. Insbesondere sollen gemäß § 3 Abs. 4 TIntG die Gemeinden in der Umsetzung ihrer definierten Aufgaben²² zur Aufnahme und Betreuung neu eingewanderter Personengruppen gestärkt werden. § 17 TIntG konkretisiert Ziel, Höhe, Auszahlungsturnus, Zielgruppe (in Verbindung mit § 14 TIntG) als auch die Verantwortlichkeiten und Pflichten der Verwaltung bzgl. Bewilligung und Berichtslegung zu den Integrationspauschalen. Als übergeordnete Leitfrage untersuchte die Evaluation auch an dieser Stelle, inwieweit die geförderten innovativen Ansätze und Maßnahmen das Ziel einer gestärkten Teilhabe und Integration erreicht haben.

Gemäß den Jahresberichten des KfI 2022 und 2023 werden die Gelder von den Gemeinden für drei Bereiche eingesetzt:

1. die **allgemeine Aufnahme und kommunale eigene Betreuung**, z. B. bei der Wohnraumversorgung, bei der Inanspruchnahme von sozialen Hilfen und bei der Sprachbildung,
2. die **finanzielle Unterstützung von Integrationsträgern vor Ort**, v. a. von Wohlfahrtsverbänden, ebenso Jüdische (Kultus-)Gemeinden, Kirchengemeinden, Integrationsagenturen, Jugendmigrationsdienste und (private) Bildungsträger,
3. die **Unterhaltung von kommunalen Einrichtungen für die vorläufige Unterbringung** von neu eingewanderten Personen.

Mit Blick auf die Zielgruppe der Integrationspauschalen führte das novellierte Gesetz in § 14 TIntG eine neue Definition des Personenkreises ein. Als neu eingewanderte Personen in diesem Sinne zählen:

- Spätausgesiedelte und deren Familienangehörige,
- jüdische Eingewanderte aus der ehemaligen Sowjetunion und
- schutzbedürftige Personen mit (dauerhafter) Bleibeperspektive, u. a. Resettlement-Flüchtlinge²³ (KfI-Jahresbericht 2022, vgl. § 14 TIntG).

Ergänzend berücksichtigt § 17 TIntG für die Gewährung der Integrationspauschalen auch jene Kinder, die im Zeitraum von zwei Jahren ab Einreise ihrer Mutter in Deutschland geboren werden, und zwar für eine Dauer von zwei Jahren ab Geburt.

Die Integrationspauschalen betragen seit dem Jahr 2022 einheitlich 300 Euro pro Person pro Quartal für zwei Jahre ab Datum der Einreise. Die Pauschalen werden ausgehend von der vierteljährlich gemeldeten Personenanzahl vom hierfür zuständigen Kompetenzzentrum für Integration (KfI) der Bezirksregierung Arnsberg berechnet und zu festen Stichtagen ausbezahlt (§ 17 TIntG i.V.m. § 1 der Integrationspauschalen-Verordnung).

Die Novellierung des TIntG hat für die Integrationspauschalen eine Reihe von Anpassungen bewirkt. Diese hatten vor allem zum Ziel, zuvor ausgeschlossene Personengruppen mit zu berücksichtigen sowie Bewilligungs- und Verwaltungsprozesse für die Gemeinden zu vereinfachen und somit in Breite zugänglicher zu machen. Konkret wurden die Integrationspauschalen

- vom Leistungsbezug nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und dem SGB XII (Sozialhilfe) entkoppelt und auf den gesamten Personenkreis gemäß § 14 TIntG erweitert,
- erweitert auf alle Kinder, die in den ersten zwei Jahren nach Ankunft der Mutter in Deutschland geboren wurden,
- gekürzt um die Möglichkeit, Härtefallpauschalen im begründeten Einzelfall zu beantragen, wovon nur in seltenen Fällen Gebrauch gemacht wurde,
- in ihrer Bewilligung digitaler und einfacher gestaltet, indem das vorherige Antragsverfahren durch einen automatisierten Meldedatenabgleich und durch eine Stapelbewilligung ersetzt wurde,
- in ihrer Verwaltung niedrigschwelliger gestaltet,

²² § 15 TIntG definiert die Aufgaben der Gemeinden insbesondere als Aufnahme und Betreuung der neu eingewanderten Personen. Hierbei sollen die Bedürfnisse, inklusive Beratung und Begleitung, sowie die konstruktive Zusammenarbeit von Gemeinden, Einrichtungen und freien Trägern der Integrationsarbeit im Mittelpunkt stehen. Neu eingewanderte Personen sind nach Möglichkeit in endgültigen Wohnraum zu vermitteln.

²³ Hierzu zählen Aufnahmen über humanitäre Aufnahmeprogramme des Bundes nach § 23 Abs. 2 AufenthG, Resettlement-Verfahren nach § 23 Abs. 4 AufenthG oder Aufnahmen zur Wahrung politischer Interessen der Bundesrepublik Deutschland nach § 22 AufenthG (KfI Jahresbericht 2022, vgl. § 14 TIntG).

indem die Berichtslegung der Kommunen auf einer Online-Plattform erfolgte (Rechtsgutachten 2019, KfI-Jahresbericht 2022).

Für das Haushaltsjahr 2023 erhielten insgesamt 359 Gemeinden Integrationspauschalen i.H.v. 14.128.200 Euro. Rund 51,5 % der Integrationspauschalen wurden für die allgemeine Aufnahme und kommuneneigene Betreuung der neu eingewanderten Personen eingesetzt. Circa ein Viertel der Mittel (24,6 %) erhielten Integrationsträger vor Ort für ihre Maßnahmen. 23 % der Gelder flossen in die Unterhaltung von kommunalen Unterbringungseinrichtungen, sofern für die Zielgruppe kein eigener Mietwohnraum verfügbar war (KfI-Jahresbericht 2023, Erlass 2022). Die gemeinde-spezifische Auswertung macht deutlich: Die genannte Verteilung der Gelder auf die drei Anwendungsbereiche entspricht lediglich dem Durchschnitt. In der Praxis nutzt jede Gemeinde die Integrationspauschalen

gemäß den lokalen Bedarfen. 164 Gemeinden (ca. 46 %) verwendeten die bereitgestellten Integrationspauschalen vollständig für einen Anwendungsbereich – in den meisten Fällen (102 Gemeinden, ca. 28 %) für den Bereich der allgemeinen Aufnahme und kommuneneigenen Betreuung. 67 Gemeinden (ca. 19 %) nutzten die Integrationspauschalen hingegen gestreut über die drei Maßnahmenbereiche. So wird der hohe Flexibilitätsgrad der Integrationspauschalen von den Gemeinden ausgeschöpft (Finanztabelle KfI-Jahresbericht 2023). Es ist davon auszugehen, dass die gewährten Handlungsspielräume der Integrationspauschalen dazu führen, dass Gemeinden ihre Bedarfe in der Integrationsarbeit gezielter adressieren und dadurch Bedarfslücken reduzieren können. Eine Gemeinde bestätigt: „Das [die Integrationspauschalen] ist ein wichtiges integrationspolitisches Instrument, welches es ermöglicht, nicht-pflichtige Aufgaben zu finanzieren, wie z.B. Jugendberufshilfemaßnahmen“ (Verwendungsberichte der Gemeinden für das Jahr 2022).

Tabelle 1
Entwicklung der bewilligten Mittel seit der Einführung der Integrationspauschalen im Jahr 2012

Haushaltsjahr	Summe
2012	1.701.950,00 Euro
2013	1.430.700,00 Euro
2014	2.648.650,00 Euro
2015	5.595.500,00 Euro
2016	6.113.950,00 Euro
2017	4.754.400,00 Euro
2018	4.837.050,00 Euro
2019	5.095.000,00 Euro
2020	4.909.210,20 Euro
2021	4.258.184,94 Euro
2022	10.531.900,00 Euro
2023	14.128.200,00 Euro

Mit Blick auf die Gesamtsummen der bewilligten Mittel sind diese über die Jahre deutlich gewachsen. Wurden im Jahr 2012 bei Einführung der Integrationspauschalen noch 1.701.950 Euro bewilligt, erhielten Gemeinden im Jahr 2023 14.128.200 Euro (Tabelle 1; vgl. KfI-Jahresbericht 2023). Bereits im Jahr 2022 wurden nach Inkrafttreten der Gesetzesnovellierung mehr als doppelt so viele Gelder ausgezahlt wie im Vorjahr. Hierbei überstieg die Summe von mehr als 10,5 Mio. Euro bewilligter Mittel die ursprünglich geplante Summe von 6,7 Mio. Euro deutlich (KfI-Jahresbericht 2022).

Die höheren Auszahlungssummen seit dem Jahr 2022 sind auf die Neugestaltung und -berechnung der Integrationspauschalen zurückzuführen, insbesondere die Erweiterung des in § 14 TIntG definierten Personenkreises (s.o.). Zweitens erleichtert die Digitalisierung des Bewilligungs- und Verwaltungsverfahrens den unbürokratischen Zugang zu den Zuweisungsmitteln. Drittens wurden mehr Mittel bereitgestellt, um kurzfristigen Bedarfen für Aufnahmen aufgrund von Kriegsgeschehen und vermehrten Fluchtbewegungen nach Deutschland gerecht zu werden.

Die Novellierung erleichtert durch die erweiterte Definition des Personenkreises die Mittelbewilligung und -verwaltung. Eine Kommune führt hierzu aus:

Quelle: KfI-Jahresbericht 2023



Es ist positiv, dass es keine Notwendigkeit mehr gibt, einen Antrag zu stellen und dass die Prüfung des Leistungsbezugs nach dem SGB II oder dem SGB XII nicht mehr erforderlich ist. Der einheitliche Betrag von 300 Euro pro Person pro Quartal ist ebenfalls ein klares und übersichtliches Merkmal der neuen Regeln. Die Änderungen tragen zu einer leichteren Verwaltung der auszahlenden Mittel bei.

Insgesamt haben die neuen Regelungen für die Integrationspauschalen den Prozess für die Kommunen stark vereinfacht (...). Insgesamt scheinen die neuen Regelungen gut durchdacht zu sein und haben das Potenzial, den Prozess der Integrationspauschalen für alle Beteiligten effizienter und übersichtlicher zu gestalten.

Verwendungsberichte der Gemeinden für das Jahr 2022



Das KfI gibt im Jahresbericht 2023 außerdem an, dass die Neuausrichtung der Integrationspauschale die kommunale Planungssicherheit weiter erhöhen konnte, da sich die Anzahl des begünstigten Personenkreises im jeweils nächsten Quartal und den damit verbundenen,

pauschal abgerechneten Mitteln leichter abschätzen ließen als zuvor in Verbindung mit Leistungsbezügen nach dem SGB II und dem SGB XII. Somit können neu eingewanderten Personen frühzeitig Unterstützungsangebote gemacht werden (KfI-Jahresbericht 2023).

Auch die Digitalisierung des Verwaltungsverfahrens wird als Grund für die gewachsene Mittelbereitstellung und -bewilligung genannt, da die Gemeinden mit deutlich geringerem Aufwand unterstützende Mittel erhalten können (KfI-Jahresbericht 2023). Im Rahmen der Online-Verwendungsberichte bestätigen 20 der 43 Gemeinden diese positive Wirkung. Eine Gemeinde erklärt: „Durch die Digitalisierung des Bewilligungsprozesses wurde der Verwaltungsaufwand der Kommunen minimiert“ (Verwendungsberichte der Gemeinden für das Jahr 2022). Herausfordernd an der Digitalisierung scheint zum einen gewesen zu sein, dass Gemeinden Informationen fehlten, wie das Nachhalten von betroffenen Personen in Zukunft angedacht ist. Es wird kritisch darauf hingewiesen, dass personenscharfe Listen für einen Abgleich vor Ort nicht mehr bereitgestellt werden. Das MKJFGFI weist darauf hin, dass personalisierte Listen aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zur Verfügung gestellt werden können und der Abgleich vor Ort geschehen kann (u. a. durch Zuweisungsbescheide des KfI sowie durch das Melde- und das Ausländerzentralregister). Außerdem wird im monatlichen Turnus eine kommunalscharfe Gesamtübersicht über die Anzahl der nach § 14 TlntG aufgenommenen Personen bereitgestellt. Ebenso bestanden Unsicherheiten bzgl. Rückerstattungen von Integrationspauschalen, nachdem Personen verzogen waren (Verwendungsberichte der Gemeinden für das Jahr 2022).

An dritter Stelle nennt der Jahresbericht 2022 Migrationsbewegungen als Grund erhöhter Bedarfe und höherer Gesamtsummen der ausgezahlten Integrationspauschalen. Hierbei wird auf die Aufnahme ehemaliger Ortskräfte und besonders schutzbedürftiger Menschen aus Afghanistan hingewiesen, sowie auf Personen, die nach Wegfall pandemiebedingter Einschränkungen einfacher reisen konnten (KfI-Jahresbericht 2022). Es ist davon auszugehen, dass dies darauf zurückzuführen ist, dass mehr Personen mit einer dauerhaften Bleibeperspektive aufgenommen wurden. Auch Fluchtbewegungen im Rahmen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine, insbesondere von jüdischen Zugewanderten, könnten den Bedarf für kommunale Integrati-

onsleistungen und somit die Bereitstellung von Integrationspauschalen erhöht haben.

Die vermehrte Inanspruchnahme der Integrationspauschalen seit Novellierung des TIntG wird ebenso angesichts der gewachsenen Zahl von begünstigten Gemeinden sichtbar: Im Jahr 2018 erhielten 226 Gemeinden Integrationspauschalen, im Jahr 2023 waren es 359 Gemeinden (+ 59 %) (Rechtsgutachten 2019, KfL-Jahresbericht 2023). Ebenso ist der Anteil der ausgeschöpften Integrationspauschalen gegenüber dem Haushaltsbudget über die Jahre gewachsen. Im Jahr 2018 wurden rund 72 % der im Haushaltsplan 2018 verfügbaren Mittel ausgeschöpft, während die Ausschöpfungsquote im Jahr 2023 rund 95 % betrug (Rechtsgutachten 2019, KfL-Jahresbericht 2023). Diese Daten lassen schlussfolgern, dass die Integrationspauschalen seit der Novellierung im Jahr 2022 sowohl in der Breite (mehr Gemeinden) als auch in der Tiefe (höheres Budget pro Gemeinde) stark ausgeweitet werden konnten und Gemeinden das Angebot in hohem Maße annehmen.

Die kommunalen Spitzenverbände bestätigen dies im Rahmen ihrer Stellungnahmen: Integrationspauschalen werden grundsätzlich als eine positive integrationspolitische Maßnahme des TIntG bewertet. Die Novellierung führte hierbei zu einer verbesserten finanziellen Unterstützung und Planbarkeit für die Gemeinden. Gleichzeitig weisen die kommunalen Spitzenverbände dringlich darauf hin, dass die Integrationspauschalen lediglich einen Teil der tatsächlichen Kosten finanzieren und die Deckung der lokalen Integrationsbedarfe weiterhin stark an die kommunale Haushaltslage gekoppelt ist.

Im Verständnis von Integration als Daueraufgabe und wichtigem Instrument zur Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts verweisen die kommunalen Spitzenverbände hierbei auf die Münsteraner Erklärung von Mai 2023, in der u. a. „auskömmliche Pauschalen von Bund und Land“ sowie eine Wiedereinführung einer allgemeinen Integrationspauschale gefordert wird. Ein Verband erklärt hierzu: „Soll Integration erfolgreich verlaufen, muss anerkannt werden, dass sie an eine ehrliche Bestandsaufnahme der bestehenden Möglichkeiten gekoppelt ist“ (Stellungnahmen der Kommunalen Spitzenverbände).

Die vorliegenden Daten weisen darauf hin, dass das Instrument der Integrationspauschalen flexibel und

somit höchst bedarfsorientiert vor Ort eingesetzt wird und die Gemeinden das Instrument in den vergangenen Jahren verstärkt zur Unterstützung ihrer Integrationsarbeit nutzen konnten – durch mehr verfügbare Mittel und einem vereinfachten Zugang zu diesen. Aus Sicht der Evaluation kann bestätigt werden, dass die Integrationspauschalen einen „unverändert hohen Stellenwert (...) für die Bewältigung der steigenden integrationspolitischen Herausforderungen vor Ort“ haben, wie vom KfL im Jahresbericht 2023 angegeben (KfL-Jahresbericht 2023). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Integrationspauschalen lediglich eine anteilige Unterstützung der realen Integrationskosten für die Gemeinden bieten und mancherorts die verbleibenden finanziellen Bedarfe schwer für die Gemeinden zu stemmen sind (Verwendungsberichte der Gemeinden für das Jahr 2022; Stellungnahmen der Kommunalen Spitzenverbände).

So haben sich die neu gestalteten Rahmenbedingungen der Integrationspauschalen (Dauer, Turnus, Höhe, Personenkreis) bisher bewährt und sind nach Möglichkeit beizubehalten, ebenso wie die vereinfachte Mittelbewilligung und digitalisierte Berichterstattung.

Anzuregen ist, das digitale Feedback der Gemeinden im Rahmen der Verwendungsberichte auszuweiten und zu verstetigen, um eine niedrigschwellige Wirkungsmessung der Integrationspauschalen vor Ort zu etablieren. Des Weiteren empfiehlt sich, im Sinne der vollständigen Dokumentation die Zahl berechtigter Personen nach § 14 TIntG im Jahresbericht des KfL Arnsberg aufzuführen. Mit Blick auf die anhaltenden Bedarfe umfassender Integrationsmaßnahmen vor Ort bleibt außerdem zu prüfen, inwieweit Forderungen nach einer verstärkten finanziellen Unterstützung von Kommunen seitens Land und Bund nachgekommen werden kann – insbesondere bei Gemeinden in besonders herausfordernden Haushaltslagen. Hierfür kann der Dialog zwischen Land und besonders betroffenen Gemeinden nach Möglichkeit ausgebaut werden.

3.3 Modellprojekte

Guter Lebensabend NRW

Das Modellprojekt „Guter Lebensabend NRW“ wurde von 2020 bis 2023 in 21 Modellkommunen in NRW umgesetzt (Evaluierungsbericht 2024). Das Projektziel war der Abbau von Barrieren, die ältere Menschen mit Einwanderungsgeschichte beim Zugang zu Angeboten der Altenhilfe und Altenpflege erleben. Der Anteil älterer Menschen mit Einwanderungsgeschichte nimmt stetig zu. Viele von ihnen haben über Jahre in deutsche Versicherungssysteme eingezahlt. Um ihnen einen sicheren und würdevollen Lebensabend in Deutschland zu ermöglichen, sollte das Projekt die Sensibilisierung zum Thema stärken und den Zugang zu Leistungen erleichtern. Die **Zielgruppen** des Projekts umfassten ältere Menschen mit Einwanderungsgeschichte und ihre Angehörigen, Migrantenselbstorganisationen (MSO), Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Mitarbeitende der Altenhilfe und Altenpflege (Abschlussbericht MKJFGFI 2023).

Zur Zielerreichung wurden im Projekt **unterschiedliche Strategien und Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung (IKÖ)** umgesetzt. Im Mittelpunkt vieler Angebote stand die Erleichterung des Zugangs zu relevanten Informationen für ältere Menschen mit Einwanderungsgeschichte, beispielsweise durch die Erstellung von mehrsprachigem oder niedrigschwelligem Informationsmaterial sowie durch Veranstaltungen. Ebenso wurden Maßnahmen zur Qualifizierung und Schulung von Fachkräften entwickelt und umgesetzt, v.a. im Pflegebereich, sowie Unterstützungs- und Teilhabeangebote initiiert (Abschlussbericht MKJFGFI 2023). Die entwickelten Maßnahmen sollten Fachkräften vertieftes **Wissen über die Zielgruppe der älteren Menschen mit Einwanderungsgeschichte vermitteln** sowie den **kommunalen Austausch und die Vernetzung im Bereich kultursensibler Altenhilfe und Altenpflege intensivieren**. Durch aufsuchende Beratung sollten außerdem der Zugang der Zielgruppe zu Altenhilfe- und Altenpflegeangeboten verbessert und bestehende Barrieren abgebaut werden. Ein weiteres Ziel war die Förderung kultursensibler Entlastungs- und Unterstützungsangebote (ebd.).

Die beteiligten Kommunen wurden während des gesamten Projektzeitraums durch **eine externe wissenschaftliche Begleitung** unterstützt, um den Fortschritt

des Projekts fortlaufend zu dokumentieren (Evaluierungsbericht 2024). Für die erfolgreiche Umsetzung des Modellprojekts wurde zudem für jede beteiligte Kommune ein **kultursensibles Seniorenberatungsteam** etabliert. Das Team setzte sich aus erfahrenen und kompetenten Seniorenberaterinnen und -beratern der beteiligten Kommunen, Wohlfahrtsverbänden und Migrantenselbstorganisationen (MSO) zusammen. Ihre Aufgabe war es, die Projektprozesse zu begleiten und den Veränderungsprozess in der Kommune mit umzusetzen. Zudem boten sie (Gruppen-) Beratungsangebote an, koordinierten diese mit bestehenden Angeboten in der Kommune und unterstützten Senioren und Seniorinnen dabei, die Angebote in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus förderten sie die Vernetzung aller relevanten Akteurinnen und Akteure im Themenfeld innerhalb der Kommune (Abschlussbericht MKJFGFI 2023).

Da die teilnehmenden Kommunen unterschiedliche Rahmenbedingungen aufwiesen und ältere Menschen aus verschiedenen Herkunftsländern angesprochen werden sollten, wurde **das Modellprojekt bedarfs- und sozialraumorientiert an den einzelnen Standorten entwickelt**. Zu Beginn des Projekts erfolgten Bedarfserhebungen durch das Seniorenberatungsteam, ergänzt durch Standortanalysen der wissenschaftlichen Begleitung. Dadurch wurde eine Grundlage gebildet, um lokale Anknüpfungspunkte für das Projekt zu identifizieren und zielgerichtet Aktivitäten zu konzipieren. Darüber hinaus prüfte das Seniorenberatungsteam regelmäßig den Stand der Zielerreichung durch Reflexionen im Rahmen der quartalsweisen Dokumentationserstellung für die wissenschaftliche Begleitung (Abschlussbericht MKJFGFI 2023).

Die teilnehmenden Kommunen **entwickelten und erprobten Ansätze für eine kultursensible Altenhilfe und Altenpflege**, die auf die jeweiligen lokalen und regionalen Bedürfnisse abgestimmt waren. Zur Entwicklung von Maßnahmen zur Qualifizierung und Schulung von Fachkräften organisierte das Seniorenberatungsteam u. a. einen **Kurs für Nachbarschaftshelferinnen und -helfer**, in dem elf Gemeindemitglieder zu Nachbarschaftshelferinnen und -helfern ausgebildet wurden. Zur Intensivierung der Vernetzung im Bereich der kultursensiblen Altenhilfe und Altenpflege wurden weitere Akteure, wie **Apothekerinnen und Apotheker, Hausärztinnen und Hausärzte sowie ehrenamtlich Tätige in den Moscheegemeinden** in das Projekt ein-

gebunden (Abschlussbericht MKJFGFI 2023). Für die Bedarfserhebung unter der Zielgruppe wurden **Befragungen** und **Interviews** durchgeführt, wobei eine narrative Interviewmethode speziell für diese Zielgruppe zum Einsatz kam. Ein Best-Practice-Beispiel für den Abbau bestehender Barrieren ist die **Gründung einer Selbsthilfegruppe für türkischsprachige pflegende Angehörige**. Zur Verbesserung des Zugangs zu Informationen über Altenpflege und Hilfsangebote wurden für ältere Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie deren Angehörige **Bustouren zu Altenhilfeeinrichtungen** organisiert. Zudem wurden die Projektangebote regelmäßig im Quartier durch ein **Infomobil** präsentiert, um niedrigschwellige Informationen bereitzustellen (ebd.).

13 von 21 Modellkommunen haben oben genannte Formate und Angebote entwickelt und erprobt. Aus den verfügbaren Daten geht nicht hervor, welche konkreten Aktivitäten in den weiteren acht Kommunen umgesetzt wurden. In einer Kommune wurde zum Beispiel die Ausstellung „Musterwohnung Demenz“ der AOK erstmals mit **Sprachmittlung durch eine Kooperation mit dem Projekt „Guter Lebensabend NRW“** durchgeführt. Die Ausstellung zeigt, wie sich Wohnräume für Menschen mit Demenz kostengünstig anpassen lassen, um Orientierung, Sicherheit und Wohlbefinden für die Betroffenen zu sichern. Durch die Unterstützung des Projektes „Guter Lebensabend NRW“ konnte eine Führung mit Übersetzung in die gewünschte Sprache angeboten werden (Evaluierungsbericht 2024).

Als **zentraler Erfolgsfaktor** im Modellprojekt „Guter Lebensabend NRW“ wurden die **Netzwerkarbeit** und die **enge Zusammenarbeit** im Projekt genannt (Evaluierungsbericht 2024). Die Modellkommunen gingen mehrere Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen (MSO), Wohlfahrtsverbänden und der Kommunalverwaltung ein. Es zeigte sich, dass der **Aufbau neuer Partnerschaften** dort gut gelang, wo bereits vorher Kontakte bestanden, die für das Programm intensiviert werden konnten, z.B. Arbeitskontakte des Beratungsteams und Verbindungen zu Imamen innerhalb der muslimischen Gemeinschaft. Dadurch konnten einige Beratungsteams schnell und unkompliziert neue Initiativen und Vereine in die Umsetzung des Modellprojekts einbinden (Abschlussbericht MKJFGFI 2023). Nach Angabe der beteiligten Kommunen erwies sich auch die **wissenschaftliche Begleitung** als förderlich. Sie unterstützte das Beratungsteam jeder Kommune da-

bei, die geplanten Projektziele zu erreichen, die interne Projektqualität zu sichern und die Nachhaltigkeit der entwickelten Ansätze zu fördern (Evaluierungsbericht 2024). Unter der Leitung der wissenschaftlichen Begleitung etablierte sich zudem ein **interkommunaler Erfahrungsaustausch**, in dem die Modellkommunen ihre Erfahrungen und Erkenntnisse im Projekt vorstellten und diskutierten. Dies förderte den **Wissenstransfer** zwischen den beteiligten Kommunen, was positiv zur Projektumsetzung beigetragen hat (ebd.).

Zudem trug die **regelmäßige Vorstellung des Projektfortschritts** durch die beteiligten Kommunen, sowohl **intern** gegenüber der wissenschaftlichen Begleitung als auch **extern** gegenüber politischen Gremien, zur Förderung der Transparenz und der Anerkennung der geleisteten Arbeit bei. Entscheidend für die erfolgreiche Projektumsetzung war auch die **politische Unterstützung**. Die meisten Kommunen verfügten über Unterstützung auf politischer Ebene oder verbindliche Beschlüsse, was das Ansehen des Projekts in der Kommune gestärkt hat. Hierbei erwies sich der Rückhalt durch kommunale Repräsentantinnen und Repräsentanten als wichtig für die nachhaltige Implementierung der Aktivitäten (Evaluierungsbericht 2024).

Als weiterer Erfolgsfaktor wurde die **niedrigschwellige Ansprache der Zielgruppe** genannt. Dialogisch angelegte Informationsformate, z.B. Videos in türkischer Sprache und Gesprächsrunden an vertrauten Orten wie Mehrgenerationenhäusern oder Moscheen, erreichten die Zielgruppe oft besser als Vorträge an fremd wahrgenommenen Orten wie Rathäusern (ebd.).

Zentrale Herausforderungen im Modellprojekt „Guter Lebensabend NRW“ bestanden erstens darin, die **Projektnachhaltigkeit innerhalb des begrenzten Zeitrahmens von drei Jahren zu sichern**. Die nachhaltige interkulturelle Öffnung der Altenhilfe und Altenpflege hätte mehr Zeit erfordert. Zweitens stellte die **heterogene Datenlage** in den beteiligten Kommunen das Projekt vor Herausforderungen. So verfügten nicht alle Modellkommunen über aktuelle Daten zur Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte. Die Datenlage basiert in vielen Kommunen auf den Angaben zu „Einwohnern und Einwohnerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit“, welche jedoch nur einen Teil der Projektzielgruppe mit Einwanderungsgeschichte abbilden. Nicht erfasst waren bei dieser Herangehensweise z.B. Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, die überwiegend aus Polen

oder der ehemaligen Sowjetunion eingewandert sind. Herausfordernd war zudem die **Ansprache der Zielgruppe und der Fachkräfte**, v.a. von MSO, da das Projekt zu großen Teilen während der Covid-19-Pandemie umgesetzt wurde. Schließlich stellte der allgemeine Personalmangel, insbesondere in Pflegeeinrichtungen, eine Herausforderung dar. Aus diesem Grund konnten einige Modellkommunen geplante Maßnahmen in verschiedenen Bereichen nicht im vorgesehenen Umfang starten oder umsetzen (Abschlussbericht MKJFGFI 2023; Evaluierungsbericht 2024). Aufgrund von **Personalengpässen und mangelnder Kommunikation** wurde auch die Zusammenarbeit mit einigen kommunalen Verwaltungen erschwert. Hierbei fehlten in den Einrichtungen und beteiligten Kommunen häufig **feste Ansprechpersonen**. Diese wechselten häufig, vor allem pandemiebedingt (Abschlussbericht MKJFGFI 2023; Evaluierungsbericht 2024).

Die Wirkung des Modellprojekts lässt sich insgesamt positiv bewerten. Im Bereich der Netzwerkbildung wurde neben der Etablierung von Arbeitsbeziehungen zur Projektdurchführung in den meisten Kommunen auch die Vernetzung der relevanten Akteursgruppen gefördert, z.B. der Kontaktaufbau zwischen MSO und Einrichtungen der Altenhilfe und Altenpflege. Auf Fachebene wurde diese Vernetzung zusätzlich durch die Mitarbeit des Seniorenberatungsteams in Fachgremien und Arbeitskreisen unterstützt. In einigen Kommunen wurden **bestehende Arbeitskreise reaktiviert** oder **neue Netzwerke geschaffen** (Abschlussbericht MKJFGFI 2023). In sieben Modellkommunen entstanden **neue Strukturen**, z.B. eine türkischsprachige Selbsthilfegruppe, eine Arbeitsgruppe „offene Seniorenarbeit“ aus Akteurinnen und Akteuren der Altenhilfe, der Religionsgemeinden und den MSO sowie ein multiprofessionelles Netzwerk „Migration und Pflegeberatung“ (Evaluierungsbericht 2024).

In nahezu allen Modellkommunen wurden Produkte und Materialien entwickelt, die auch nach Abschluss des Projekts weiter genutzt werden können, v.a. **leicht verständliche und mehrsprachige Materialien** zur Aufklärung im Bereich Alter und Pflege. In 15 Modellkommunen wurden **Informationsmaterialien zu Gesundheits- und Pflege Themen in mehrere Sprachen übersetzt** (Evaluierungsbericht 2024). Weitere Kommunen stellten **mehrsprachige Informationen** auf ihren Webseiten bereit oder produzierten **mehrsprachige Erklärvideos**. Mit Blick auf die Sensibilisierung der

Fachkräfte lässt sich laut Abschlussbericht feststellen, dass die angebotenen **Qualifizierungsmaßnahmen** einen ersten Schritt zur Schaffung eines Bewusstseins für die Bedarfe und Herausforderungen der Zielgruppe geleistet haben (Abschlussbericht MKJFGFI 2023). Dem Abschlussbericht zufolge wurden einige Fortschritte in Richtung interkultureller Öffnung erzielt, z.B. im Hinblick auf die Stärkung des Verständnisses einer diversitätssensiblen Personal- und Organisationsentwicklung. Im Rahmen des Projekts wurden z.B. Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Nachbarschaftshelferinnen und -helfer sowie potenzielle Anbieterinnen und Anbieter für Angebote zur Unterstützung im Alltag qualifiziert. Zudem haben über die Hälfte der Modellkommunen, die die Verlängerungsoption genutzt haben, angekündigt, weiterhin Personal für die Koordination, Beratung, Schulung und Vernetzung im Bereich der kultursensiblen Altenhilfe und -pflege einzusetzen. Ein Teil dieser Kommunen hat dafür Mittel in ihre Haushaltsplanung aufgenommen, während andere durch Umschichtungen innerhalb bestehender Personalbudgets Freiräume schaffen (ebd.). **Insgesamt hat das Modellprojekt Aufmerksamkeit für die Relevanz der Bedürfnisse älterer Menschen mit Einwanderungsgeschichte geschaffen, hätte jedoch mehr Zeit benötigt, um Ansätze und Kooperationen zu verstetigen. Ebenso erfordert die interkulturelle Öffnung bei der Gewinnung von Pflegefachkräften Zeit, um Vertrauen aufzubauen und Verlässlichkeit sicherzustellen.**

So früh wie möglich – Bildungsbande knüpfen

Das Modellprojekt „So früh wie möglich – Bildungsbande knüpfen“ wurde von 2020 bis 2022 in drei Kommunen in NRW umgesetzt. Es befasste sich mit der **Analyse des Zugangs von Kindern und Familien mit Einwanderungsgeschichte zum Kita-Regelsystem**. Dabei wurden die Öffnung der Bildungsinstitutionen sowie bestehende Barrieren analysiert, denen Kinder mit Einwanderungsgeschichte beim Einstieg in das frühkindliche Bildungssystem begegnen. Ebenso strebte das Projekt **ergänzende pädagogische und beraterische Maßnahmen** an, um den Bildungszugang der Kinder zu stärken (Abschlussbericht 2022). Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie beeinflusste das Projekt stark. Da die kooperierenden Einrichtungen und Betreuungsangebote bis Ende 2020 geschlossen blieben, konnte das Modellprojekt zunächst nur in zwei Kommunen umgesetzt werden. Die dritte Kommune trat später bei. In den drei Kommunen wurde das Projekt jeweils an mindestens zwei Standorten mit besonders belasteter Sozialstruktur umgesetzt. **Zielgruppe waren Kinder mit Einwanderungsgeschichte ohne Kitaplatz und deren Familien**, die von pädagogischen Fachkräften begleitet wurden und überwiegend im Jahr vor Einschulung waren (ebd.).

Ziel und Ansatz des Modellprojekts war es, **Zugangsbarrieren zum Bildungssystem zu identifizieren** und die **frühzeitige Bindung von Kindern und Familien an Bildungseinrichtungen zu stärken**. Zudem zielte das Projekt darauf ab, die Sichtbarkeit und Relevanz des Themas zu erhöhen, bestehende Strukturen für die Zielgruppen auszubauen, Angebote bedarfsgerecht auszurichten sowie die Sprachförderung der Zielgruppe unter Anerkennung und Einbeziehung der Familiensprache zu verbessern. Die **Projektkoordination** wurde durch die **Kommunalen Integrationszentren (KI)** der beteiligten Kommunen übernommen. Die Umsetzung erfolgte in **enger Zusammenarbeit mit regionalen Trägern** wie z. B. der Arbeiterwohlfahrt (AWO) und lokalen Vereinen (Abschlussbericht 2022).

Für die **Bedarfsanalyse** wurde das Projekt **wissenschaftlich begleitet**, um den Fortschritt zum Abbau von Zugangshürden ins Bildungssystem messbar zu machen. Die Bedarfsanalyse untersuchte die Bedarfe der Familien mit Einwanderungsgeschichte, ihre Kinder auf dem Bildungsweg angemessen begleiten zu können, als auch weitere migrationsspezifische Unterstüt-

zungsbedarfe. Ergänzend dazu wurden **familienbiografische Interviews** und **exemplarische Fallstudien mit zwei Familien mit Einwanderungsgeschichte** durchgeführt, um vertiefende Einblicke in ihre Lebenssituation und Zugangswege zu gewinnen. **Pädagogische Fachkräfte wurden befragt**, um ihre Perspektive in der Arbeit mit der Zielgruppe zu beleuchten (Abschlussbericht 2022). Zur Umsetzung der ergänzenden Maßnahmen bestand die zentrale Aufgabe der Träger in der **Auswahl des pädagogischen Personals**, das die Kinder und deren Familien im Projekt begleitete und bedarfsgerechte Angebote gestaltete. Die Fachkräfte sollten hierbei **niedrigschwellige Sprachförderangebote** in Form spielerischer Aktivitäten wie Basteln und Zeichnen entwickeln. Schließlich sah das Projekt vor, **regelmäßige und strukturierte Beratungsformate** für Familien anzubieten, um sie über die Möglichkeiten der Einbindung ihrer Kinder ins Bildungssystem zu informieren. Ein mit der damaligen Landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (LaKI) und später dem MKFFI (heute: MKJFGFI) gemeinsam entwickeltes Grundkonzept sollte den Modellkommunen als Basis dienen, eine Standortkonzeption zu entwickeln und die Ausgestaltung vor Ort in gewissen konzeptionellen Bahnen zu lenken (ebd.).

Die Bedarfsanalyse im Projekt bestätigte, dass der **Zugang zum Bildungssystem für Familien mit Einwanderungsgeschichte nach wie vor mit großen Schwierigkeiten verbunden ist**. Beispielsweise konnte die Mehrheit der beteiligten Familien keinen Betreuungsplatz für ihr Kind in einer Kindertageseinrichtung oder -pflege finden. Viele Familien wurden auf andere Beaufsichtigungsangebote verwiesen, wie z. B. Beaufsichtigung im Rahmen von Sprachkursen oder Spielgruppen. Allerdings finden diese Angebote außerhalb des Regelsystems statt und bieten nur einen wesentlich geringeren, temporären Betreuungsumfang. Sie stellen keine gleichwertige Alternative zu einem Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung dar. Ebenso sind die alternativen Angebote häufig ausschließlich für Kinder mit Einwanderungsgeschichte vorgesehen, sodass die Kinder nicht in Kontakt mit Kindern ohne Einwanderungsgeschichte kommen (Abschlussbericht 2022).

Die Analyse verdeutlichte außerdem den Bedarf frühzeitiger Information. So werden **(neu)eingewanderte Familien nicht systematisch zu frühpädagogischen Angeboten beraten** und es fehlen ihnen wichtige Informationen, wie beispielsweise zum Ablauf der Suche

und Anmeldung für einen Betreuungsplatz. Die **Anmeldeverfahren und Informationen erweisen sich als bürokratisch, komplex und sprachlich hochschwellig**, so dass viele der Familien auf prozessuale oder sprachliche Hürden stoßen. Die Vielzahl der verschiedenen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote kommen hierbei nicht bei allen Familien an (ebd.).

Mit Blick auf die **Umsetzung der Bedarfsanalyse und ergänzenden Maßnahmen** erwies sich die konstante Kommunikation und Kooperation unter den drei beteiligten KI als **Erfolgsfaktor**, da sie zur Transparenz und Qualität in der Projektumsetzung beitrug. Die **Herausforderungen** zeigten sich insbesondere bei der Umsetzung der ergänzenden Maßnahmen, die verstärkt von **pandemiebedingten Einschränkungen** betroffen waren (Abschlussbericht 2022). Das Projekt wurde größtenteils während der Covid-19-Pandemie umgesetzt und viele Maßnahmen konnten nur teilweise oder gar nicht realisiert werden. Beispielsweise gelang es nicht, eine nachhaltige Struktur zur Einbindung und Begleitung der Eltern und Familien aufzubauen, u. a. aufgrund pandemiebedingter Betretungsverbote, die den Zugang zu den Kindertageseinrichtungen zeitweise einschränkten und somit den direkten Austausch zwischen Familien und pädagogischen Fachkräften erschwerten. Stattdessen fand die Eltern- und Familieninformation überwiegend in informellen „Tür-und-Angel-Gesprächen“ statt.

Als weitere Herausforderung gaben die pädagogischen Fachkräfte an, dass die **Projektziele vor Ort nicht von Anfang an klar formuliert** waren. Dies führte zu unterschiedlichen Projektverständnissen und Schwerpunktsetzungen. Ebenso deutlich wurde in den Interviews der pädagogischen Fachkräfte, dass diese unter starkem Erfolgsdruck standen, den Kindern hinreichende Deutschkenntnisse für den Grundschuleinstieg zu vermitteln. Die wissenschaftliche Begleitung stellte hierbei fest, dass die **Sprachförderung eher defizitorientiert** umgesetzt wurde, anstatt, wie ursprünglich vorgesehen, ressourcenorientiert und unter Anerkennung und Einbeziehung der Familiensprache. So habe die pädagogische Arbeit an den Projektstandorten z. T. unbeabsichtigt dazu beigetragen, ausgrenzende Strukturen im frühen Bildungssystem zu reproduzieren, anstatt ihnen entgegenzuwirken (ebd.).

Die wissenschaftliche Begleitung empfiehlt eine Vielzahl von Ansatzpunkten, um den Bildungszugang der

Kinder zu erleichtern. Hierzu zählen eine detaillierte Jugendhilfeplanung zur Bedarfs- und Betreuungssituation von Kindern unter sechs Jahren, ein zugänglicher gestaltetes Kita-Anmeldeverfahren, ein verstärkter Diskurs zur Kita-Platzvergabe auf Landesebene, die Etablierung von empowermentorientierten pädagogischen Konzepten sowie der verstärkte Einsatz mehrsprachiger Fachkräfte (Abschlussbericht 2022). Auf Grundlage der Projekterkenntnisse wurden außerdem an den Standorten in verwaltungsübergreifender Zusammenarbeit mit den KI als auch im KI-Verbund **Vorschläge und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung** der Einbindung von Familien und Kindern im Kita-Regelsystem erarbeitet.

Übergreifend lässt sich feststellen, dass die **Projektziele zum verbesserten Bildungszugang von Kindern mit Einwanderungsgeschichte nur teilweise erreicht** werden konnten. Die Bedarfsanalyse der wissenschaftlichen Begleitung ermöglichte ein vertieftes Verständnis für Gelingensbedingungen eines erleichterten Bildungszugangs in den Modellkommunen. Die geplanten, ergänzenden Projektmaßnahmen wurden nur begrenzt umgesetzt, u. a. aufgrund von Beschränkungen der Covid-19-Pandemie, inhaltlichen Unklarheiten und Unsicherheiten auf Ebene der Fachkräfte.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Die Anpassungen der **Integrationspauschalen** in § 17 TIntG haben zur **Einbeziehung zuvor ausgeschlossener Personengruppen** beigetragen. Zum Beispiel wurden die Integrationspauschalen vom Leistungsbezug nach dem SGB II und dem SGB XII entkoppelt und auf den gesamten Personenkreis gemäß § 14 TIntG ausgeweitet. Zudem haben die Anpassungen in § 17 TIntG zur **Vereinfachung von Verwaltungsprozessen** für die Gemeinden beigetragen und sie dadurch breiter zugänglich gemacht.
- Die Gemeinden setzen die Integrationspauschalen **gemäß ihren spezifischen Bedarfen** unterschiedlich und flexibel in den Bereichen Aufnahme und kommunale Betreuung, Unterstützung von Integrationsträgern sowie Finanzierung kommunaler Unterbringung ein.
- Seit der Novellierung des TIntG ist die **Auszahlung von Integrationspauschalen deutlich gestiegen**, von ca. 4 Mio. Euro im Jahr 2021 auf ca. 14 Mio. Euro im Jahr 2023. Gleichzeitig konnte die **Zahl der begünstigten Gemeinden stark ausgeweitet** werden, und zwar im Zeitraum 2018 bis 2023 um 59 %. Diese Steigerung resultiert aus der Neugestaltung und -berechnung der Integrationspauschalen, der Digitalisierung des Verfahrens sowie den gestiegenen Aufnahmezahlen.
- Das Projekt „**Guter Lebensabend NRW**“ hat die Relevanz der Bedürfnisse älterer Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Fokus gerückt und **erste Fortschritte in Richtung einer interkulturellen Öffnung in der Pflege** erzielt. Eine nachhaltige interkulturelle Öffnung und die Verstärkung der Kooperationen im Pflegebereich erfordern jedoch mehr Zeit, um Vertrauen und Verlässlichkeit aufzubauen.
- Das Projekt „**Bildungsbande**“ hat sein **Ziel nur teilweise erreicht**. Die wissenschaftliche Bedarfsanalyse lieferte eine **Evidenzbasis zu Erfolgs- und Hemmfaktoren** für den Bildungszugang von Kindern mit Einwanderungsgeschichte in drei Modellkommunen.

Die **Umsetzung ergänzender Maßnahmen** (z. B. Sprachförderung, Beratung) war jedoch aufgrund der Covid-19-Pandemie, inhaltlicher Unklarheiten und Unsicherheiten bei Fachkräften **eingeschränkt**. Weiterhin wichtig bleiben die Vereinfachung von Anmeldeverfahren, der Zugang zu relevanten Informationen und die Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte.

EMPFEHLUNGEN

- Die Handlungsspielräume der Gemeinden bei der flexiblen und bedarfsorientierten Einsetzung der Integrationspauschalen sollten weiter gewährt werden, um die Gemeinden in ihrer Integrationsarbeit gezielt finanziell zu unterstützen und damit Bedarfslücken zu reduzieren.
- Der Dialog mit den Gemeinden zur Höhe der Integrationspauschalen sollte gestärkt werden, da angesichts lokaler Integrationsbedarfe und ihrer kommunalen Haushaltslage die Gemeinden vor besonders großen Herausforderungen stehen. Hierfür können Marker definiert werden.
- Für die Verstärkung von Angeboten zur Qualifizierung von Pflegekräften sollten Kooperationen gesucht und ausgebaut werden. Die Angebote sollen für die Bedarfe und Barrieren von Seniorinnen und Senioren mit Einwanderungsgeschichte sensibilisieren.
- Die Maßnahmen zur Einbindung und Unterstützung von Familien mit Einwanderungsgeschichte beim Übergang in das frühkindliche Bildungssystem sollten erweitert werden.
- Die Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte für die Arbeit mit Kindern aus Familien mit Einwanderungsgeschichte sollte ausgebaut und vertieft werden.

4 Befunde und Entwicklungspotenziale zu den einzelnen Aufgaben des Landes

4.1 Teilhabe in Gremien

Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind Teil von Nordrhein-Westfalen und sollten daher auch in den Landesgremien entsprechend ihres Anteils an der Bevölkerung vertreten sein. Ihre Vertretung in Landesgremien ist ein weiterer wichtiger Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe. Nach § 5 des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (TIntG) sollen Menschen mit Einwanderungsgeschichte in allen Gremien des Landes, die einen Bezug zu Belangen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte aufweisen, angemessen vertreten sein. Im Mittelpunkt der Analyse stand daher die Frage, welche Maßnahmen geeignet sind, um eine solche Vertretung sicherzustellen. Zudem wurden die Beweggründe für verbindliche Regelungen sowie mögliche Hindernisse bei der Umsetzung der Vorgaben des § 5 TIntG untersucht.

4.1.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Im Rahmen der Evaluation sollte folgende Frage zur Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Gremien beantwortet werden:

- Inwieweit sind Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Landesgremien, die einen Bezug zu Belangen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte aufweisen, angemessen vertreten?

Zur Beantwortung dieser Evaluationsfrage dienen die Ergebnisse aus einer standardisierten Onlinebefragung im August 2024 mit zehn durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) ausgewählten Gremienvorständen (vgl. Kap. 2.2). Sieben der zehn eingeladenen Gremienvorstände haben an der Befragung teilgenommen und die Fragen vollständig oder teilweise beantwortet. Die Aussagekraft der Daten der Onlinebefragung ist aufgrund der hohen Zahl an

Fragen, bei denen keine oder nur wenige Daten vorliegen, begrenzt. Um den Erkenntnisgewinn zu erweitern, erfolgte eine Vertiefung der bisherigen Erkenntnisse im Rahmen der Befragung der Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie der ausgewählten Verbände und Stakeholder.

4.1.2 Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Landesgremien

Im Folgenden werden die bestehenden Regelungen von Landesgremien, die einen Bezug zu Belangen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte aufweisen, kurz vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse der standardisierten Onlinebefragung und der Befragung der Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration dargelegt.

In einigen Landesgremien gibt es bereits Vorgaben zur Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. So verfügt der Beirat für Vertriebenen-, Flüchtlings- und Spätaussiedlerfragen beispielsweise über eine Verordnung, die die Zusammensetzung des Gremiums regelt und vorsieht, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder selbst Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler sind.

Im Landesausschuss Alter und Pflege gibt es 13 stimmberechtigte Mitglieder bzw. Organisationen, darunter den Landesintegrationsrat. Weiterhin gibt es die Arbeitsgemeinschaft nach § 17 des Wohn- und Teilhabegesetzes vom 2. Oktober 2014, zu der u. a. Vertreterinnen und Vertreter des Landesintegrationsrates gehören. Dem Beirat der Unterbringungseinrichtung für Ausreisepflichtige Büren (UfA Büren) gehören u. a. ein Mitglied aus dem Koordinationsrat der Muslime und zwei Mitglieder aus dem Flüchtlingsrat Nordrhein-Westfalen an. Ob es sich hierbei um Menschen mit Einwanderungsgeschichte handelt, ist jedoch unklar. Der Landesbeirat für die Belange der Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen muss durch seine Mitglieder die Menschen mit Behinderungen in ihrer Gesamtheit auf

Landesebene repräsentieren. Derzeit ist dort ein Mitglied des Landesintegrationsrats vertreten.

Die Ergebnisse der standardisierten Onlinebefragung ergaben, dass bei Gremien mit spezifischen thematischen Schwerpunkten häufig andere Belange Priorität haben. Die vollständige Repräsentation dieser Themen wird demnach höher bewertet als die Vertretung des Merkmals ‚Einwanderungsgeschichte‘. Die Evaluation kommt daher zu dem Schluss, dass Einwanderungsgeschichte in der Gremienarbeit noch nicht intersektional gedacht wird.

Die überwiegende Anzahl der Landesgremien macht **bislang noch keine bereichsspezifischen Vorgaben zur Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte**. Auf Basis der vorliegenden Daten aus den Dokumenten und der Onlinebefragung ist nicht davon auszugehen, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen in den Landesgremien entsprechend ihres Gesamtanteils an der Bevölkerung vertreten sind. Mangels fehlender Vorgaben ist davon auszugehen, dass nicht systematisch daraufhin gesteuert wird. Die Onlinebefragung der Landesgremien zeigt, dass sich der Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte seit dem 1. Januar 2022 nur in einem von sechs antwortenden Gremien erhöht hat. Darüber hinaus variiert der Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte stark von Gremium zu Gremium. Die Aussagekraft der Daten ist jedoch beschränkt, da mehr als die Hälfte der befragten Gremien (N=7) keine Angabe zur Zusammensetzung gemacht hat.

Als zentrale Gründe hierfür wurden die seltene Besetzung über Wahlen sowie geringe oder keine Einflussmöglichkeit auf die Besetzung bzw. Entsendepraxis der Institutionen genannt. Darüber hinaus seien Personen mit Einwanderungsgeschichte mit dem entsprechenden Anforderungsprofil und in bestimmten Positionen in der öffentlichen Verwaltung teilweise nicht vertreten. Ein weiterer Grund dafür, dass die Zusammensetzung der Gremien sich nicht verändert hat, war, dass es keine Neuwahlen der Gremien seit der letzten Legislaturperiode gab.

In Bezug auf die **Arbeitsweise der Landesgremien** wurden keine Veränderungen struktureller Art oder anderer Art in Bezug auf die Arbeit der Gremien wahrgenommen. Die Wahrnehmung ist, dass eine stärkere Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Ein-

wanderungsgeschichte nicht unbedingt durch einen höheren Anteil dieser Personengruppe in den Gremien erreicht wird.

Die Befragung der Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration bestätigten diesen Eindruck. Mehrheitlich wurde davon ausgegangen, dass Bedarfe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Arbeit der Landesgremien eher nicht berücksichtigt werden. Auch hier ist zu beachten, dass nur sieben Personen die Frage beantwortet haben. Sie geben an, dass die Novellierung des TIntG in diesem Bereich keine nennenswerte Verbesserung gebracht hat, worauf die Rückmeldungen aus der Befragung ausgewählter Gremien ebenfalls hindeuten.

Abschließend ist festzustellen, dass im Rahmen der Evaluation nicht beurteilt werden kann, ob sich die Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die Novellierung des TIntG in Bezug auf § 5 TIntG verändert hat oder perspektivisch noch verändern wird. Es liegen keine belastbaren Daten zum Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Landesgremien Nordrhein-Westfalens vor. Auch im Hinblick auf die Sensibilisierung für dieses Ziel ist davon auszugehen, dass es sich um einen längerfristigen Entwicklungsprozess handelt. Eine gängige Strategie zur Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte scheint die Einbeziehung des Landesintegrationsrats in die Gremien zu sein. Eine landesrechtliche Regelung zur Mitgliederbestimmung, wie sie für den Beirat für Vertriebenen-, Flüchtlings- und Spätaussiedlerfragen existiert, wäre für andere Gremien ggf. ebenfalls denkbar. Eine solche Regelung erhöht die Verbindlichkeit und Steuerungseffizienz, ist jedoch auch mit Nachteilen verbunden, insbesondere im Hinblick auf Akzeptanz. Wenn Gremien nicht nachvollziehen können, warum eine bestimmte Diversitätsregelung eingeführt wird, könnte es Widerstände in der Praxis geben. Eine klarere Vorgabe im Gesetz, was unter einer Mindestanforderung an Diversität verstanden wird, sowie die Sensibilisierung in den Gremien und die Schaffung von Anreizsystemen sind alternative Wege. In einem Expertengespräch wurde angeregt, die Mitsprache oder Konsultation externer Stellen bei der Benennung neuer Mitglieder einzubeziehen, um den Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erhöhen. Um eine Veränderung sicherzustellen, braucht es aus Sicht der Evaluation präzisere Angaben, wie § 5 TIntG umgesetzt werden sollte.

Da bislang häufig noch keine Daten über den Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den jeweiligen Gremien vorliegen, sollten diese Daten zunächst erfasst werden. Eine datenschutzkonforme Möglich-

keit, das Merkmal Einwanderungsgeschichte zu erfassen, könnte über eine freiwillige, anonyme Selbstauskunft der Mitglieder erfolgen.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Aufgrund der **begrenzten Datenbasis und der geringen Datenqualität** lassen sich nur eingeschränkt evidenzbasierte Aussagen zur Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Landesgremien treffen.
- Angesichts fehlender verbindlicher Regelungen zur Berücksichtigung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei der Besetzung von Landesgremien, die einen Bezug zu Belangen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte aufweisen, ist nicht davon auszugehen, dass sie ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechend vertreten sind.
- **Veränderungen durch die Besetzung von Gremien werden insgesamt kaum wahrgenommen** und ein höherer Anteil an Mitgliedern mit Einwanderungsgeschichte führte bei den befragten Gremien nicht zwangsläufig zu einer stärkeren Berücksichtigung ihrer Belange.
- In der Gremienarbeit wird das **Merkmal Einwanderungsgeschichte nicht intersektional betrachtet**. In einigen Gremien stehen fachliche Themen im Vordergrund, ohne die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Einwanderungsgeschichte ausreichend zu berücksichtigen.

EMPFEHLUNGEN

- Die Landesregierung sollte eine Umsetzungsstrategie für § 5 TIntG formulieren und konkrete Maßnahmen entwickeln, um den Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Landesgremien zu erhöhen. Hierfür gilt es, den Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte für die jeweiligen Gremien, für die bislang noch keine Daten vorliegen, **zunächst zu erfassen**. Eine datenschutzkonforme Möglichkeit, das Merkmal ‚Einwanderungsgeschichte‘ in den relevanten Gremien zu erfassen, könnte über eine **freiwillige, anonyme Selbstauskunft** von Mitgliedern erfolgen.
- Darüber hinaus kann die Landesregierung in den Gremien, die die Belange von Menschen mit Einwanderungsgeschichte betreffen, **präzisere Angaben machen**, was unter einer Mindestanforderung an Diversität verstanden wird. Es stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung, um die Verbindlichkeit von § 5 TIntG zu stärken.

4.2 Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

Die Landesverwaltung sollte nicht nur für Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Anlaufstelle zugänglich sein, sondern die vielfältige Gesellschaft auch innerhalb der Verwaltung selbst repräsentieren. Der durch § 6 TIntG normierten Förderung der **interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Landesverwaltung** kommt gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels eine hohe Bedeutung zu. Auch die Verwaltungen bekommen den Fachkräftemangel deutlich zu spüren und sollten auch aus diesem Grund bestrebt sein, Zugangsbarrieren weiter abzubauen und mehr Teilhabe zu ermöglichen, um als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben. Die zentralen Erkenntnisinteressen bei der Analyse dieses Bereichs lagen daher auf den Maßnahmen in Landesministerien und den nachgeordneten Behörden zur interkulturellen Öffnung (§ 6 Abs. 1 TIntG), den Angeboten der Fortbildungseinrichtungen im Bereich interkultureller Kompetenz (§ 6 Abs. 2 TIntG), den Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Behörden (§ 6 Abs. 3 TIntG) sowie der Rolle der Integrationsbeauftragten in den Regierungsbezirken (§ 6 Abs. 5 TIntG).

4.2.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Im Rahmen der Evaluation sollten folgende Fragen zur IKÖ der Landesverwaltung beantwortet werden:

- Inwiefern wurde die IKÖ der Organisationen der Landesverwaltung durch die Etablierung entsprechender Verfahren gestärkt und deren Handlungsfähigkeit erhöht?
- Inwieweit wurden Beschäftigte des Landes in Aus-, Fort- und Weiterbildungen in ihrer interkulturellen Kompetenz gestärkt?
- Inwieweit wurden Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst des Landes umgesetzt?
- Inwieweit sind Menschen mit Einwanderungsgeschichte entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung im öffentlichen Dienst des Landes vertreten?

Zur Beantwortung dieser Fragen dienen die Ergebnisse aus einer Onlinebefragung, an der sich zwölf Zentralabteilungen der Landesministerien und sieben nachgeordnete Behörden²⁴ beteiligten. Daneben wurden standardisierte telefonische Abfragen bei den Integrationsbeauftragten der Bezirksregierungen (N=5), in einem Fall einer zusätzlichen Vertretung einer Bezirksregierung (N=1) und Fortbildungseinrichtungen des Landes (N=4) durchgeführt. Die aus der Online- und Telefonbefragung gewonnenen Erkenntnisse wurden im Rahmen der Befragung von Mitgliedern des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie von ausgewählten Verbänden und Stakeholdern vertieft. Im Folgenden werden die Ergebnisse für die einzelnen Teilaspekte des Bereichs IKÖ dargestellt.

4.2.2 Interkulturelle Öffnung der Landesministerien und ihrer nachgeordneten Behörden

Es ist festzuhalten, dass von **zwölf Landesministerien sieben Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung** in den Bereichen Verwaltungsstruktur, Verwaltungskultur oder Organisationsentwicklung umgesetzt haben und diese als erfolgreich bewertet wurden. Zwei der befragten Landesministerien haben seit der Novellierung des TIntG keine Maßnahmen umgesetzt, bei drei Landesministerien ist unklar, ob einschlägige Maßnahmen umgesetzt wurden, da sie die entsprechende Frage im Fragebogen nicht beantworteten.

Das Evaluationsteam definierte **Verwaltungsstruktur** in diesem Kontext als Maßnahmen, die die formale Organisation und Hierarchie der Landesministerien verändern. Dies umfasst die Aufteilung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnissen innerhalb der verschiedenen Ebenen und Abteilungen. **Verwaltungskultur** bezieht sich auf Maßnahmen zur Veränderung der Werte, Normen und Praktiken innerhalb des Landesministeriums, die das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbeziehungen prägen. Mit Maßnahmen der **Organisationsentwicklung** waren Maßnahmen zur Ver-

24 Die Zentralstellen der Landesministerien wurden direkt durch Syspons zur Befragung eingeladen und erhielten zusammen mit der Einladung Links zur Dateneingabe für nachgeordnete Behörden. Diese konnten sie entweder an nachgeordnete Behörden weiterleiten und um Beantwortung der Fragen bitten oder sie konnten die Antworten auf anderem Wege einholen und selbst in die Befragungsmaske eintragen. Im Ergebnis erreichten uns die Angaben zu sieben nachgeordneten Behörden.

änderung der Arbeitsweise und Abläufe innerhalb der Landesministerien gemeint. Hierzu gehörten beispielsweise die Anpassung von Stellenausschreibungen und die gezielte Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf Ausbildungsmessen. Die verschiedenen Definitionen wurden im Rahmen der Onlinebefragung definiert und waren für die Teilnehmenden einsehbar.

Als **zentrale Herausforderungen** nannten die Befragten die **zielgerichtete Ansprache** der einzelnen Migrantinnen- und Migrantengruppen, die **Einhaltung gesetzlicher Vorgaben** für die Einstellung im öffentlichen Dienst und die damit verbundene **Erhöhung des personellen Aufwandes** in den Personalreferaten und in den beteiligten Bereichen.

Zehn Landesministerien und vier nachgeordnete Behörden haben Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst umgesetzt (Abbildung 3, Seite 42). Folgende Maßnahmen wurden in den Landesministerien ergriffen: Anpassung von Stellenausschreibungen, Aufnahme des Themas IKÖ ins Onboarding neuer Mitarbeitender, Fortbildungen, Organisation eines Tages der Diversität und die Befassung mit der Thematik im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft. Die Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf den Bereich der Personalakquise und Öffentlichkeitsarbeit. In erster Linie wurden Maßnahmen im Bereich der **Personalakquise** umgesetzt. Hierzu gehören die explizite Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Stellenausschreibungen, die sogenannte Ermutigungsklausel sowie die Aufnahme von interkulturellen Kompetenzen in Anforderungsprofile. Darüber hinaus wurden beispielsweise Haushaltsmittel für die gezielte Einstellung von geflüchteten Menschen bereitgestellt, es wurde an einschlägigen Messen teilgenommen und mit der Bundesagentur für Arbeit zusammengearbeitet. Zu den Maßnahmen gehörte auch die Überprüfung von Auswahlverfahren hinsichtlich ihrer Diskriminierungsfreiheit. Darüber hinaus wurden im Rahmen der **Öffentlichkeitsarbeit** der Behörden inhaltlich relevante Kampagnen umgesetzt sowie gezielt Werbung im Internet und in Broschüren gemacht.

Sechs Landesministerien haben Maßnahmen im **Bereich der Verwaltungskultur** umgesetzt. In den anderen Bereichen gab es weniger Maßnahmen, was darauf hindeutet, dass die Teilnehmenden der Onlinebefra-

gung die Kategorien möglicherweise nicht klar voneinander abgrenzen konnten. Dies zeigt sich auch darin, dass dieselben Antworten in unterschiedlichen Kategorien auftauchen. Von den nachgeordneten Behörden hat das Evaluationsteam nur drei Antworten erhalten. Davon hat lediglich eine Behörde Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte umgesetzt. Die Gründe hierfür sind unklar, da keine weiteren Angaben gemacht wurden.

In Bezug auf die Bezirksregierungen lässt sich festhalten, dass **alle fünf Bezirksregierungen** in Nordrhein-Westfalen **Maßnahmen zur IKÖ** umgesetzt haben. Als zentrale Herausforderungen bei der Umsetzung der Maßnahmen wurden jedoch fehlende personelle Ressourcen, Priorisierung anderer Themen aufgrund der herausfordernden Haushaltslage und fehlende finanzielle Mittel für die IKÖ sowie teilweise fehlende Unterstützung durch die Leitungsebenen, kulturelle Unterschiede und ein divergierendes Verständnis von Säkularität genannt.

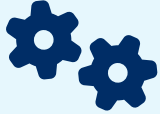
Zwei Bezirksregierungen haben **Maßnahmen im Bereich der Verwaltungsstruktur** umgesetzt. Es wurde beispielsweise ein „Büro Vielfalt“ und eine „Arbeitsgruppe Diversity“ gegründet oder eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet. **Im Bereich der Verwaltungskultur** haben **vier von fünf Bezirksregierungen** Maßnahmen umgesetzt. So wurden beispielsweise interne Fortbildungen, Vorträge und Trainings angeboten, eine Ausstellung oder ein Diversity-Tag organisiert oder eine interne Informationskampagne über Diversität gestartet. Zu den ergriffenen Maßnahmen im Bereich der **Organisationsentwicklung** gehören auch hier die Anpassung von Stellenausschreibungen, insbesondere die direkte textliche Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie die explizite Ansprache von Personen mit Einwanderungsgeschichte auf Ausbildungsmessen. Diese wurden von vier Bezirksregierungen genutzt. Als weitere Maßnahmen zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung wurden hier Beschäftigtenbefragungen, Kommunikationsmaßnahmen in den sozialen Medien und die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt genannt. **Zwei der fünf Bezirksregierungen haben keine neuen Maßnahmen umgesetzt**, sondern nur bestehende Maßnahmen fortgeführt. **Die Eignung und Umsetzung der Maßnahmen** wurden bis auf eine Ausnahme seitens der Bezirksregierungen **„eher gut“ bis „gut“** bewertet.

Die Beteiligung des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration und der Verbände ergab, dass die **Novellierung des TIntG die IKÖ** der Landesverwaltung durch verpflichtende Diversitätsziele, Schulun-

gen und angepasste Verwaltungsprozesse insgesamt **stärkt** und es eine **verstärkte Sichtbarkeit von Menschen mit Einwanderungsgeschichte** in der Verwaltung gibt. Jedoch weisen die Verbände auch darauf hin,

Abbildung 3

Beispielhaft in der Befragung genannte Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung von Landesministerien und nachgeordneten Behörden

 Verwaltungsstruktur Maßnahmen zur Veränderung der formalen Organisation und Hierarchie innerhalb der Organisation, einschließlich der Aufteilung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnissen auf verschiedene Ebenen und Abteilungen • gezielte Einstellung geflüchteter Menschen • Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit • Gründung des „Büro Vielfalt“ • Gründung einer „Arbeitsgruppe Diversity“ • Einrichtung einer AGG Beschwerdestelle	 Verwaltungskultur Maßnahmen zur Veränderung der Werte, Normen und Praktiken innerhalb einer Organisation, die das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbeziehungen prägen • Tag der Diversität • Befassung mit der Thematik im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft „Hauskultur“ • Fortbildungen • Umsetzung von inhaltlich relevanten Kampagnen in der Öffentlichkeitsarbeit • gezielte Werbung im Internet und in Broschüren • Anbieten eigener Führungen für fremdsprachige Adressaten • Festlegung einer Wertekultur • interkulturelle Gestaltung des internen Newsletters • Pflege eines interkulturellen Kalenders • interne Fortbildungen/ Training • Umsetzung von inhaltlich relevanten Kampagnen über Diversität (Vorträge, Diversity-Tag, Ausstellung)	 Organisationsentwicklung Maßnahmen zur Veränderung der Arbeitsweise und Abläufe innerhalb einer Organisation (z.B. Maßnahmen im Bereich Recruiting, Bedarfsanalysen etc.) • explizite Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Stellenausschreibungen (Ermutigungsklausel) • Aufnahme des Themas „Interkulturelle Öffnung“ ins Onboarding neuer Mitarbeitender • Aufnahme von interkulturellen Kompetenzen in Anforderungsprofile • Teilnahme an Ausbildungsmessen oder einschlägigen Messen (z.B. Sticks & Stones, Rehacare) • Überprüfung von Auswahlverfahren hinsichtlich ihrer Diskriminierungsfreiheit • Anpassung von Stellenausschreibungen • Übersetzung vieler Informationsmaterialien ins Englische • Ansprache der Zielgruppe auf Ausbildungsmessen
---	---	--

Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung der Zentralabteilungen der Landesministerien und nachgeordneten Behörden.

dass die **Veränderungen noch nicht überall greifen**. Nicht alle Bereiche der Verwaltung zeigten Bereitschaft zur interkulturellen Öffnung und es mangle an ihrer strukturellen Verankerung. Der Beirat der Landesregierung für Teilhabe und Integration sieht besonderes **Verbesserungspotenzial in den mittleren und oberen Führungsebenen**, wo Personen mit Migrations- oder Rassismus-Erfahrung unterrepräsentiert sind. Quoten allein reichen hier jedoch nicht aus, es bedarf einer kritischen Reflexion von Prozessen, Kommunikation und institutionellem Rassismus, auch in der Verwaltung. Ebenso gäbe es **im Bereich der Nachwuchsförderung Nachholbedarf**. Hier könnte durch gezielte Werbung in Jugendverbänden und Migrantenjugendselbstorganisationen versucht werden, Menschen mit Einwanderungsgeschichte für Verwaltungsberufe zu gewinnen und eine diversere, interkulturell kompetente Verwaltung aufzubauen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Landesverwaltung **verschiedene Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung** umsetzt und es eine stärkere Sichtbarkeit von Menschen mit Einwanderungsgeschichte gibt. Die qualitativen Interviews mit Beiratsmitgliedern deuten darauf hin, dass Nordrhein-Westfalen in Bezug auf die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung eine **Vorreiterrolle** einnimmt. Die telefonischen Abfragen ergaben, dass die Novellierung des TIntG von den Landesministerien und ihrer nachgeordneten Behörden als Bestätigung der bisherigen Arbeit wahrgenommen wird, die bisherigen Maßnahmen im Bereich der interkulturellen Öffnung fortzuführen und auszubauen. Das Gesetz dient zudem als Grundlage, um weitere personelle und finanzielle Ressourcen für die Stärkung der interkulturellen Öffnung zu erschließen.

4.2.3 Erwerb und Zuwachs interkultureller Kompetenz im Rahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung

Das Gesetz normiert in § 6 Abs. 2 TIntG in Verbindung mit § 3 Abs. 6 TIntG, die Ausbildung interkultureller Kompetenzen seiner Beschäftigten im Rahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung zu fördern. Beschäftigte sollen befähigt werden, diskriminierungsfrei, diversitätsbewusst und kultursensibel zu handeln, um im Rahmen der jeweiligen Tätigkeit auf die Realisierung von Teilhabe- und Chancengerechtigkeit hinzuwirken.

Vier Fortbildungseinrichtungen des Landes wurden im Rahmen einer standardisierten telefonischen Abfrage zu Angeboten in Aus-, Fort- und Weiterbildung befragt, die zur Stärkung von interkulturellen Kompetenzen in Behörden beitragen sollen. Die Fortbildungseinrichtungen fallen in die Verantwortung der Ministerien für Inneres, Justiz und Finanzen.

Von den Fortbildungseinrichtungen wurde das Thema der IKÖ erstmals vor rund 20 Jahren wahrgenommen und hat seitdem unterschiedlich stark an Bedeutung gewonnen.

Angestoßen durch sicherheits- und gesellschaftspolitische Ereignisse zu Beginn der 2000er-Jahre richtete sich der Fokus zunächst auf das Verhältnis zwischen staatlichen Institutionen und Bürgerinnen und Bürgern mit Einwanderungsgeschichte. Zentrale Inhalte waren dabei häufig das **Grundwissen über kulturelle und religiöse Hintergründe**, insbesondere zum Islam. In den letzten zehn Jahren hat sich das Verständnis von Interkulturalität jedoch deutlich weiterentwickelt: Der Blick richtet sich zunehmend auf Vielfalt innerhalb der Institutionen selbst. Es wurden neue Strukturen etabliert, etwa durch die Benennung von Ansprechpersonen für kulturelle und interreligiöse Fragestellungen sowie durch gezielte Schulungen. Gleichzeitig hat sich der thematische Rahmen erweitert – **Vielfalts- und Diversity-Kompetenz treten zunehmend an die Stelle von „interkultureller Kompetenz“**. Die Interviews mit den Fortbildungseinrichtungen belegen, dass sich die Programme zur Stärkung interkultureller Kompetenzen in allen Ressorts in den vergangenen Jahren deutlich weiterentwickelt haben. Dazu wurden neue Angebote geschaffen und bestehende Formate inhaltlich überarbeitet. In zwei Fällen erfolgte die **Weiterentwicklung der Fortbildungsprogramme in Zusammenarbeit mit einem externen Fachpartner**. Es wurden Bedarfe und Anwendungsfelder exploriert und für diese im Fortbildungsprogramm passende **Fallbeispiele für unterschiedliche Fachbereiche** entworfen. Das Fortbildungsprogramm in einem Landesministerium wurde zusätzlich extern evaluiert und erreichte ein gutes Ergebnis. Fortbildungseinrichtungen übernehmen heute verstärkt beratende Funktionen und entwickeln wissenschaftlich fundierte Konzepte, die neben dem Trainingsansatz (Inhouse-Schulungen) auch strategische und strukturelle Aspekte von Diversität adressieren (diversitätsorientierte Organisationsentwicklung). Diese Entwicklung spiegelt einen Paradigmenwechsel wider:

weg von punktuellen Schulungen, hin zu einer institutionellen Auseinandersetzung mit Diversität und gesellschaftlicher Teilhabe (Interviews Fortbildungseinrichtungen).

Die Maßnahmen zur Förderung interkultureller Kompetenz sind in der Verwaltung entlang der beruflichen Stationen Onboarding, Ausbildung, Weiterbildung und Führungskräfteausbildung strukturiert und bilden größtenteils freiwillige Angebote. Hierbei wird die Stärkung interkultureller Kompetenzen häufig nicht explizit unter diesem Begriff vermittelt. Ein Ministerium begründet die grundsätzliche Freiwilligkeit von Fortbildungsangeboten mit dem Grundsatz der gesetzlich normierten Unabhängigkeit der Aufgabenwahrnehmung in diesem Bereich. Aus diesem Selbstverständnis heraus werden verpflichtende Fortbildungen für bestimmte staatliche Institutionen, insbesondere Gerichte, abgelehnt, die bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben frei von Einflussnahme durch andere Staatsorgane, politische Akteure oder private Interessen agieren sollen (Interviews Fortbildungseinrichtungen).

Die Fortbildungseinrichtungen bieten eine Vielzahl von Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte zu Themen wie dem respektvollen, diskriminierungssensiblen Umgang miteinander und zur Förderung interkultureller Zusammenarbeit, Diversität, Extremismusprävention sowie zu Antisemitismus, Antiziganismus, Rassismus und weiteren Dimensionen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und zu historischen Zusammenhängen an. In den Befragungen des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration und der Verbände wurde jedoch kritisch darauf hingewiesen, dass die Konzepte und Ansätze aktualisiert werden müssten.

Die Motivation für Trainings zur interkulturellen Kompetenz ist vielfältig und umfasst sowohl die Verarbeitung eigener Erfahrungen als auch ein generelles Interesse an Themen der Vielfalt und Weiterentwicklung. Viele Teilnehmende suchen in Trainings auch den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Behörden, um unterschiedliche Perspektiven zu gewinnen und gemeinsam nach Erklärungsansätzen und Handlungsalternativen zu suchen. Die Nachfrage nach interkulturellen Fortbildungen entwickelt sich jedoch unterschiedlich. In einem breiten Angebot von Fortbildungsmöglichkeiten müssen die Teilnehmenden oft abwägen, bei welchem Programm sie den größten Wis-

senszuwachs erwarten können. Besonders bei „weichen“ Themen wie der interkulturellen Kompetenz fällt es vielen Beschäftigten schwerer, den direkten Mehrwert zu erkennen, was die Nachfrage und Akzeptanz in diesem Bereich beeinflusst und in einzelnen Ressorts insgesamt gering ausfallen lässt (Interviews Fortbildungseinrichtungen).

Hier spielt die Unterstützung durch die Führungskräfte bzw. die Führungsebene eine entscheidende Rolle: Wenn Führungskräfte das Thema nicht als vorrangig erachten, wird es auch von den Beschäftigten seltener nachgefragt. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind bestimmte Berufsgruppen, deren hohe Arbeitsbelastung es ihnen erschwert, an freiwilligen Fortbildungen teilzunehmen. Häufig werden freiwillige Angebote zudem bei Zeitmangel oder hoher Arbeitslast nicht wahrgenommen oder nach Anmeldung wieder abgesagt. Besonders bei Angeboten, die keine sofort erkennbare fachliche Relevanz haben, wie im Fall von interkulturellen Themen, wird die Teilnahme oft zurückgestellt (Interviews Fortbildungseinrichtungen).

Die Struktur der Teilnehmerschaft wird von den Fortbildungseinrichtungen nicht systematisch ausgewertet. Es wird zurückgemeldet, dass keine signifikanten Unterschiede bestehen, die Verteilung zwischen den Geschlechtern ausgewogen und die Teilnehmerschaft insgesamt heterogen ist. Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner nehmen Unterschiede eher entlang fachlicher Hintergründe wahr, zu denen jedoch keine genaueren Daten vorhanden sind. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte, die im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern stehen oder eine sozialwissenschaftliche Ausbildung haben, besonders affin für diese Themen sind. Insgesamt zeichnen sich Veränderungen durch die herausfordernde Haushaltslage ab. Auch im Bereich der Fortbildungen sollen Kürzungen umgesetzt werden. Es wird ebenfalls auf das Programm der Fortbildungsakademie Herne verwiesen, das von allen Landesministerien genutzt werden kann.

Im Bereich der Ausbildung werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Hinblick auf das AGG darauf sensibilisiert, dass persönliche Unterschiede keine Auswirkungen auf die Behandlung durch die Verwaltung haben dürfen. In der Eingriffsverwaltung gibt es ergänzende freiwillige Schulungen zur wertschätzenden Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern, etwa für Mitarbeitende im Telefondienst oder im Post- und

Botendienst, die das Leitbild einer Bürgerinnen- und Bürgerorientierung vermitteln. Zwei von vier Fortbildungseinrichtungen haben das Thema interkulturelle Kompetenz als Element in **verpflichtende Ausbildungsmodule** integriert.

Eine Fortbildungseinrichtung berichtet, dass **Quereinsteigende im Onboarding-Prozess** für die Bedeutung von interkultureller Kompetenz sensibilisiert werden.

In zwei von vier Fortbildungseinrichtungen existieren **Module zu interkulturellen Kompetenzen**, die im Rahmen von **Führungskräftetrainings** optional gewählt werden können. Erfahrungen zur Akzeptanz und Nachfrage liegen in einem Fall noch nicht vor. Im anderen Fall soll ein bereits seit 2010 bestehendes Angebot ab 2025 in verpflichtende Unterrichtseinheiten für Führungskräfte überführt werden. Die zwei weiteren Fortbildungseinrichtungen haben Elemente zu IKÖ in verpflichtende Führungskräftefortbildungen inkludiert.

Die **Wirksamkeit der Trainings** zur Stärkung interkultureller Kompetenzen ist **schwer messbar**, doch viele Verantwortliche sind persönlich überzeugt, dass sie einen bleibenden Eindruck hinterlassen und zur Sensibilisierung beitragen. Insbesondere **der Perspektivwechsel und die Selbstreflexion** während der Fortbildungen wirkten **nachhaltig**. Teilnehmende berichten, dass sie das Gelernte im beruflichen Alltag anwenden können. Sie erinnern sich an die vermittelten Inhalte und stellen gegebenenfalls differenziertere Fragen oder kommunizieren kultursensibler. Dieses veränderte Handeln wird nicht nur von Teilnehmenden selbst wahrgenommen, sondern auch von Kolleginnen und Kollegen zurückgemeldet. Die **Empfehlungen für Schulungsangebote werden persönlich weitergegeben**, was die positiven Effekte der Schulungen zusätzlich verstärkt und verbreitet. Interviewte Personen aus einem Ministerium berichten, dass **Diversitätsorientierung bereits als gelebte Praxis** wahrgenommen wird, z. B. im Rahmen von Vielfaltskampagnen und positiver Resonanz von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie in Bezug auf den Umgang mit religiösen Festen. In anderen Ministerien wird keine signifikante Veränderung in den vergangenen Jahren festgestellt (Interviews Fortbildungseinrichtungen).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die **Fortbildungsprogramme** zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Landesverwaltung einen **wichti-**

gen Beitrag zur Sensibilisierung und zur praktischen Umsetzung von Diversität leisten. Es zeigt sich jedoch, dass Fortbildungen nur dann wirksam sind, wenn sie von der **Führungsebene unterstützt** werden und ausreichende zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Ein weiterer Erfolg ist die zunehmende Integration von interkulturellen Themen in die alltägliche Praxis der Verwaltung, etwa im Umgang mit religiösen Festen oder bei der Förderung von interkulturellen Teams.



Es sollten Impulse gesetzt werden, um auf das Thema [IKÖ] aufmerksam zu machen. Wenn jedoch die Hausspitze andere Themen für wichtiger hält, geraten diese ‚weichen‘ Themen in den Hintergrund und erhalten keinen Fokus. Wenn allen im Haus klar ist, dass das Thema wichtig ist, neigen die Mitarbeitenden eher dazu, an entsprechenden Veranstaltungen teilzunehmen. Dafür braucht es das klare Signal von oben.

Mitarbeitende einer Fortbildungseinrichtung



4.2.4 Erhöhung des Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst des Landes

Der siebte Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder (2023) führt aus, dass in Nordrhein-Westfalen nur **16,3 % der Beschäftigten** im öffentlichen Dienst eine **Migrationsgeschichte** haben. Gleichzeitig hat **fast ein Drittel der Bevölkerung** selbst **Migrationserfahrung** oder Wurzeln im Ausland (Integrationsmonitoring 2023).

Von einer gleichen Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst ist das Land Nordrhein-Westfalen noch ein ganzes Stück entfernt. Diese Wahrnehmung spiegelt sich auch in den Rückmeldungen der Zentralabteilungen und nachgeordneten Behörden wider: **Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind in ihrem jeweiligen Landesministerium eher unterrepräsentiert**, wie die Grafik unten zeigt (Abbildung 4).

83 % der Befragten gehen davon aus, dass **Menschen mit Einwanderungsgeschichte in ihrem Ministerium eher unterrepräsentiert** sind. Von **jedem zweiten Ministerium** liegt jedoch **keine Antwort** hierzu vor, weil es hierfür **keine systematische Erfassung** in den Landesministerien gibt. Daher ist davon auszugehen, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den zehn befragten Landesministerien weiterhin unterrepräsen-

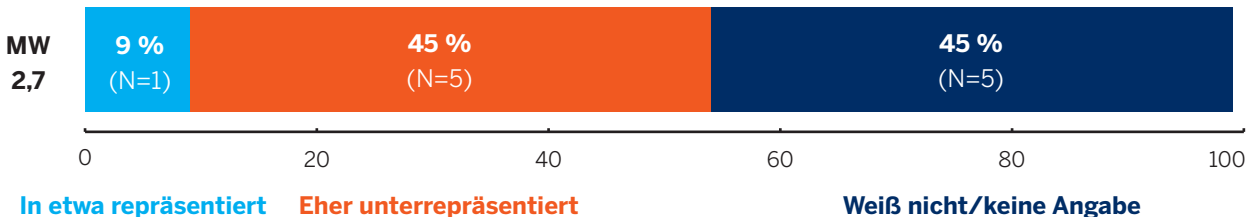
tiert sind. Dennoch schätzen fünf der zehn befragten Landesministerien, dass sich der Anteil seit der Novellierung des TIntG etwas erhöht hat. Von nachgeordneten Behörden liegen lediglich zwei Angaben vor, von denen eine Behörde Menschen mit Einwanderungsgeschichte als unterrepräsentiert wertet, während eine andere Behörde davon ausgeht, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung repräsentiert sind.

Nur **ein Ministerium** hat angegeben, dass der Anteil von Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte seit dem 1. Januar 2022 ein oder mehrmals erfasst wurde. **Gründe für die fehlende Erfassung** sind vor allem die **mangelnde datenschutzrechtliche Grundlage** für die Erfassung der Einwanderungsgeschichte von Mitarbeitenden, der Grundsatz der Datensparsamkeit sowie fehlende technische Voraussetzungen. Darüber hinaus wurden als weitere Gründe genannt, dass es keine Anhaltspunkte für die Benachteiligung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte gäbe und die letzte Erfassung zu einem Zeitpunkt vor der Novellierung des TIntG liegt. Weitere Angaben zur Erfassung liegen nicht vor. Die niedrige Teilnahmequote an den oben genannten Fragen ist vor diesem Hintergrund zu betrachten.

In den nachgeordneten Behörden werden als Gründe für die fehlende Erfassung von Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte die fehlende Veranlassung und Notwendigkeit sowie die Infragestellung des Mehrwerts

Abbildung 4
Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Landesministerien und nachgeordneten Behörden im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung

Wie gut sind Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Ihrem Ministerium im Vergleich zum Bevölkerungsanteil von rund 30 % repräsentiert?



Hinweis: MW = Mittelwert (Skala: 1 = unterrepräsentiert bis 5 = überrepräsentiert)
Quelle: Syspons 2024 auf Basis der Befragung der Zentralabteilungen der Landesministerien und nachgeordneten Behörden

und Bedarfs genannt. Darüber hinaus sind fehlende Kapazitäten, die Priorisierung anderer Aufgaben sowie fehlende technische Voraussetzungen zentrale Gründe dafür, dass keine Daten diesbezüglich vorliegen.

Vereinzelt wurden als Herausforderungen die Ausformulierung der Ermütigungsklausel genannt oder die Schwierigkeit der Evaluation von Maßnahmen mangels vorhandener Daten zur Einwanderungsgeschichte. Die Ermütigungsklausel soll in Stellenausschreibungen explizit Personen mit Einwanderungsgeschichte sowie andere im öffentlichen Dienst unterrepräsentierte Gruppen ansprechen.

Die Eignung und Umsetzung der in Kapitel 4.2.2 beschriebenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung werden von allen Ministerien als „eher gut“ oder „gut“ bewertet.

Kritisch wurde in einem Expertengespräch angemerkt, dass es bei § 6 TIntG auch um die „Erhöhung des Anteils von Menschen gehen [sollte], die keine Einwanderungsgeschichte haben, denen diese aber zugeschrieben wird und die ebenfalls nicht repräsentiert sind. Dies sind Menschen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrung, wie z.B. die „Schwarze Community“ (Expertengespräch). Hintergrund dieser Einschätzung ist, dass bestimmte Diskriminierungserfahrungen, die auf zugeschriebener Herkunft oder äußerlichen Zuschreibungen beruhen, nicht zwangsläufig vom Begriff der „Einwanderungsgeschichte“ erfasst werden. Dies verweist auf einen blinden Fleck in der gesetzlichen Definition (§ 4 TIntG), die eine Einengung auf migrationsbiografische Kriterien nahelegt. In der Fachdebatte wird seit Längerem auf diese Unschärfen und Herausforderungen bei der Begrifflichkeit hingewiesen. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit dieser Begriffsdiskussion ist an dieser Stelle nicht vorgesehen – jedoch könnte insoweit die Frage gestellt werden, ob mit der derzeitigen Definition unbeabsichtigt ein Ausschluss bestimmter diskriminierungserfahrener Gruppen erfolgt.

Zusammenfassend ist mit Blick auf das Integrationsmonitoring und das eindeutige Befragungsergebnis davon auszugehen, dass **Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Landesministerien weiterhin unterrepräsentiert** sind. Jedoch kann das Evaluationsteam mangels fehlender Datengrundlage keine zwischen einzelnen Verwaltungseinheiten differenzierenden Aussagen treffen. Die **Datenbasis** zur Erhebung des

Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung ist **unzureichend**. Für die Erfassung fehlt häufig eine datenschutzrechtliche Grundlage oder es wird kein Mehrwert in der Erfassung gesehen.

4.2.5 Arbeit der Integrationsbeauftragten

Die Rolle der Integrationsbeauftragten auf Bezirksebene umfasst die Initiierung und Beteiligung an den in Kapitel 4.2.2 genannten Maßnahmen im Bereich der interkulturellen Öffnung. Darüber hinaus nehmen die Integrationsbeauftragten bei den Bezirksregierungen Einfluss auf Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren. Sie geben Anregungen zu Themen im Bereich Migration und Diversität und sind für die Aufklärung von Kolleginnen und Kollegen sowie Konfliktlösungen innerhalb von Teams zuständig. Darüber hinaus gehört der Aufbau von Strukturen zur weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung, z.B. die Gründung einer Diversity-AG, zu ihren Aufgaben.

Die Integrationsbeauftragten sehen eine **zentrale Herausforderung** bei der Erfüllung ihrer Aufgaben **in der fehlenden Freistellung für diese Tätigkeit**. Darüber hinaus sind Beteiligungsrechte nicht im Gesetz verankert. Integrationsbeauftragte sind beispielsweise nicht in Ausschüssen und anderen Entscheidungsgremien vertreten, um z.B. diskriminierungsfreie Auswahlverfahren sicherzustellen. Sie sind nur in beratender Funktion tätig. Die Erwartung, dass Integrationsthemen von ihnen auf Bezirksebene selbstständig koordiniert werden könnten, ist nach Ansicht der Funktionsträgerinnen und -träger auf Bezirksebene nicht zu leisten, da sie weder über einen eigenen Etat noch über eine Freistellung von anderen Verantwortlichkeiten oder eigenes Personal verfügen. Dementsprechend bestehe keine Möglichkeit, ihre Aufgaben zu delegieren.

Darüber hinaus schränken **Personalmangel** und die fehlende Unterstützung durch die jeweiligen Hausleitungen teilweise ein.

Im Rahmen der standardisierten telefonischen Abfragen von Vertreterinnen und Vertretern der Bezirksregierungen (N=6), bei denen u. a. die Integrationsbeauftragten befragt wurden, nannten diese die folgenden Meilensteine und Erfolge der Arbeit ihrer Integrationsbeauftragten: Eine Beschäftigtenbefragung, die zur Erhebung von Belegschaftszahlen für die Maßnahmenplanung ge-

nutzt wurde, sowie die Sensibilisierung von Mitarbeitenden für interkulturelle Öffnung wurden als besondere Erfolge angesehen. Weiterhin lässt sich ein hoher Anteil an Bewerbenden mit Einwanderungsgeschichte beobachten sowie eine Offenheit in den Bezirksregierungen, Personen mit Einwanderungsgeschichte einzustellen. Auch wird in einigen Behörden in informeller Kommuni-

kation mehrsprachig kommuniziert. Die **Unterstützung durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) wird durch die Integrationsbeauftragten auf Bezirksebene insgesamt positiv bewertet.**

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Die Novellierung des TIntG hat zur **Verstetigung und Fortführung bestehender Bestrebungen** im Bereich der interkulturellen Öffnung der Landesministerien und der nachgeordneten Behörden beigetragen, jedoch **kaum messbare Veränderungen** erbracht.
- Es ist davon auszugehen, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen in den Landesministerien und nachgeordneten Behörden **nicht entsprechend ihres Gesamtanteils an der Bevölkerung vertreten sind**. Bestimmte Diskriminierungserfahrungen können über die Kategorie „Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ nicht erfasst werden.
- Den Integrationsbeauftragten bei den Bezirksregierungen kommt eine zentrale Rolle bei der Bündelung von Initiativen zur interkulturellen Öffnung zu, jedoch sind keine ausreichenden Ressourcen für eine systematische Ausgestaltung dieser Rolle und Schnittstelle vorgesehen.
- **Angebote zur Förderung interkultureller Kompetenzen** sind inzwischen ein fester Bestandteil des Fortbildungskatalogs in den Ressorts. Sie werden meist freiwillig wahrgenommen, jedoch bleibt die Nachfrage eher gering, da fachlich naheliegende Fortbildungen häufig bevorzugt werden.
- Der **Bedarf an diversitätsorientierter Organisationsentwicklung** besteht weiterhin, um die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung zu begleiten. Dieser fortlaufende Prozess erfordert kontinuierliches Engagement auf verschiedenen Ebenen. Besonders wichtig ist dabei die Unterstützung durch die Führungskräfte in den Behörden.

EMPFEHLUNGEN

- Die Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung sollten verstetigt und ausgebaut werden, um den Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in den Landesministerien und nachgeordneten Behörden weiter zu erhöhen.
- Die Förderung interkultureller Kompetenz sollte in verpflichtende Fortbildungsangebote integriert werden, insbesondere für Führungskräfte. So können Sensibilität und Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt gestärkt werden.
- Die Leitungsebenen sollten gezielt für die Bedeutung von Diversity-Kompetenzen sensibilisiert werden, um eine diversitätsorientierte Organisationskultur aktiv zu fördern.
- Für eine bessere Datenlage könnte über datenschutzkonforme Möglichkeiten der Erfassung von Einwanderungsgeschichte von Beschäftigten informiert werden. Mitarbeitende könnten in einem freiwilligen Fragebogen (z. B. bei der Einstellung oder regelmäßig in anonymisierten Befragungen) angeben, ob sie eine Einwanderungsgeschichte haben. Die Erhebung sollte unabhängig von der Personalakte erfolgen, damit die Identität nicht zurückverfolgt werden kann. Es sollte klar kommuniziert werden, dass die Erhebung ausschließlich zur Analyse der Diversitätsentwicklung dient und keinen Einfluss auf individuelle Karriereentscheidungen hat.

4.3 Antidiskriminierung

Diskriminierung stellt auch in Nordrhein-Westfalen ein ernsthaftes gesellschaftliches Problem dar, das in vielen Lebensbereichen spürbar ist. Trotz fortschreitender Gleichstellung und rechtlicher Schutzmechanismen erfahren zahlreiche Menschen weiterhin Benachteiligung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion oder anderen Merkmalen. Mittels des **Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (TIntG)** strebt das Land Nordrhein-Westfalen an, Diskriminierungen zu verhindern und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegenzuwirken sowie Betroffene von Diskriminierung zu unterstützen. Der entsprechende **§ 7 TIntG** wurde im Zuge der Novellierung des TIntG neu eingeführt. Im Erkenntnisinteresse der Evaluation lag § 7 Abs. 1 TIntG, der die Umsetzung verschiedener Maßnahmen und Projekte vorsieht, sowie § 7 Abs. 2 TIntG, der auf die Einrichtung eines Beschwerdemanagements für Diskriminierungsvorfälle in Behörden des Landes Nordrhein-Westfalen abzielt.

4.3.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Im Rahmen der Evaluation wurden folgende Fragestellungen im Bereich Antidiskriminierung untersucht:

- Inwieweit wurden Maßnahmen und Projekte im Bereich Antidiskriminierung und Empowerment umgesetzt?
- Wie ist das Verhältnis von präventiven und intervenativen Maßnahmen?
- Inwieweit wurde mittels der Maßnahmen Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit vorgebeugt und Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, Unterstützung zuteil?
- In welcher Form stellen die obersten Landesbehörden ein Beschwerdemanagement für Diskriminierungsfälle durch Behörden des Landes sicher?
- Inwieweit nutzen Menschen, die von Diskriminierung durch Behörden betroffen waren, die Beschwerdemöglichkeit und wurden unterstützt?

Zur Beantwortung dieser Evaluationsfragen dienen die Ergebnisse aus einer Onlinebefragung, an der sich zwölf Zentralabteilungen der Landesministerien und sieben nachgeordnete Behörden beteiligten. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse von telefonischen Abfragen bei Migrantenselbstorganisationen (MSO (N=5)), Interviews mit Wohlfahrtsverbänden, die Servicestellen für Antidiskriminierung verantworten (N=5) und einer Dokumentenanalyse (ada-Jahresberichte 2022 und 2023) verwendet. Ebenso wurden Informationen aus den Stellungnahmen der kommunalen Spitzenverbände (N=3) und Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Mitgliedern des Beirats der Landesregierung für Integration und Teilhabe berücksichtigt. Die Ergebnisse der Analyse wurden zur Vertiefung an die Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie an ausgewählte Verbände und Stakeholder versandt.

4.3.2 Antidiskriminierungsarbeit

Die Strukturen im Bereich Antidiskriminierung wurden in Nordrhein-Westfalen im Zuge der Gesetzesnovellierung stark ausgebaut. Die Antidiskriminierungsarbeit liegt im Zuständigkeitsbereich des **Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI)**. Die Stellen befinden sich in Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt (AWO), Caritas, Diakonie, des Deutschen Roten Kreuzes (DRK), der Jüdischen Gemeinde und des Paritätischen bzw. seiner Mitgliederorganisationen und leisten sowohl intervenitive als auch präventive Arbeit.²⁵

Der Schwerpunkt der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit liegt auf der **Beratung** und Unterstützung von Betroffenen von Diskriminierung. Sie informieren die Ratsuchenden über ihre Rechte, zeigen Handlungsoptionen auf und stärken ihre Handlungsfähigkeit (Quelle: MKJFGFI). Die Zahl der abgeschlossenen Beratungsprozesse erhöhte sich von 549 im Jahr 2022²⁶ auf 713 im Jahr 2023 (Zunahme um rund 30 %, für 2024 lagen zum Zeitpunkt der Erfassung noch keine Daten vor) (Quelle: Befragung der Zentralstellen der Ministerien und nachgeordneten Behörden).

²⁵ Quelle: Befragung der Zentralabteilungen der Landesministerien und nachgeordneten Behörden, Stand Juli 2024, Daten für 2022, 2023; für 2024 noch keine Aussage möglich.

²⁶ Im Jahr 2022 wurden die Daten von drei Servicestellen nicht erfasst (Quelle: MKJFGFI)

den). Rassismus stellte im Jahr 2023 mit einem Anteil von über 70 % den häufigsten Beratungsanlass dar. Weitere Beratungsanlässe waren Diskriminierung aufgrund von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus (22%), Sprache (16%), Religion/Weltanschauung (14%), Geschlecht/geschlechtliche und sexuelle Identität (12%), Behinderung/chronische Erkrankung (9 %), sozialer Status (6 %), Antisemitismus (5 %), äußeres Erscheinungsbild (5 %), Lebensalter/Adultismus (4 %) sowie andere Gründe (4%).²⁷

Im Bereich **Prävention** zählen zu den Tätigkeiten der Servicestellen die Öffentlichkeitsarbeit, niedrigschwellige Begegnungsformate und Sensibilisierungsmaßnahmen wie Workshops zu bestimmten Diskriminierungsformen sowie kleinere Projekte (z.B. mobiler Escape Room zu jüdischem Leben). Die Maßnahmen richten sich an unterschiedliche Zielgruppen, darunter Fachkräfte im schulischen Bereich, Bezirksregierungen, Ministerien und auch Akteurinnen und Akteure aus der Zivilgesellschaft (Quelle: Interviews mit Servicestellen für Antidiskriminierung und Wohlfahrtsverbänden).

In den Interviews mit den Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit und Wohlfahrtsverbänden kam zum Ausdruck, dass sich die Schwerpunktsetzung zwischen den einzelnen Servicestellen in der Praxis teils stark unterscheidet. Neben der Beratungsarbeit an sich sei es insbesondere für neue Servicestellen wichtig, sich bekannt zu machen, was durch Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit geschieht. Servicestellen, die schon länger bestehen und bereits einen höheren Bekanntheitsgrad haben, erhielten eine größere Anzahl an Beratungsanfragen, sodass sie sich verstärkt auf diesen Arbeitsbereich konzentrierten. Ein Wohlfahrtsverband stellte positiv heraus, dass sie ihren Fokus flexibel gestalten könnten, sodass sich dieser natürlich und bedarfsorientiert entwickeln könne. Je nach Schwerpunkt sind auch die Zielgruppen der Servicestellen sehr unterschiedlich. Einige Stellen konzentrieren sich auf ein bestimmtes Diskriminierungsmerkmal und sprechen die entsprechende Zielgruppe an. Andere Stellen sind breiter aufgestellt und beraten Menschen bezüglich unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen, die teils erst kurze Zeit, teils aber auch schon länger in Deutschland leben. Die Anzahl der Anfragen habe sich in den letzten Jahren deutlich erhöht, was sowohl

einen **steigenden Bedarf in der Beratung und Präventionsarbeit** als auch eine zunehmende Bekanntheit der Stellen widerspiegeln könnte. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft sehen hier auch einen Zusammenhang mit gesellschaftspolitischen Entwicklungen und Ereignissen wie dem Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023.

Die Verankerung der Servicestellen im novellierten TIntG sowie deren Ausbau auf 42 Standorte ist als ein wesentlicher **Erfolg im Bereich Antidiskriminierung** zu sehen. Ergänzt wird die erfolgreiche Arbeit durch die Etablierung von verbandsübergreifenden Qualitätsstandards sowie ein gemeinsames Dokumentationssystem, das die Erstellung einer landesweiten Statistik über alle im ada.nrw-Netzwerk²⁸ beratenen Diskriminierungsfälle ermöglicht. Ursächlich für die **Professionalisierung der Arbeit** der Servicestellen sind unter anderem **fünf geförderte Modellprojekte**, die zur Unterstützung der Beratungsstrukturen verbandsübergreifend umgesetzt wurden. Die Abbildung 5 (s. Seite 51) stellt die Modellprojekte und deren Aktivitäten im Überblick dar.

Die zu den Modellprojekten interviewten Wohlfahrtsverbände bewerteten die Projekte einstimmig positiv. So ermöglichte die im Rahmen der Modellprojekte durchgeführte Qualifizierung beispielsweise ein einheitliches Dokumentationssystem für alle Servicestellen. Auch die juristische Beratung sei zentral. „Ohne juristische Beratung kann man keine Antidiskriminierungsarbeit leisten“, so eine Interviewpartnerin der Wohlfahrtspflege NRW. Bei dem Projekt Onlineberatung stellten Datenschutzaspekte und eine niedrigschwellige Zugänglichkeit Herausforderungen dar.

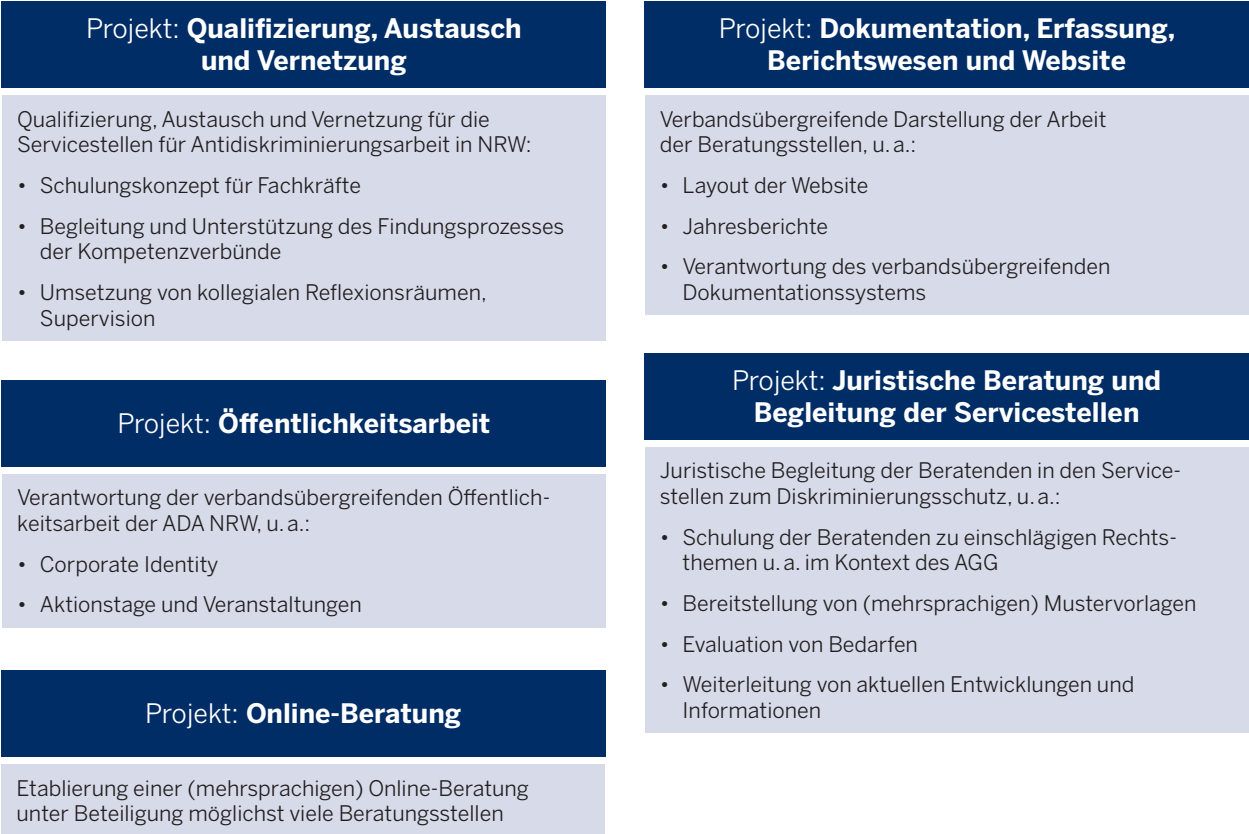
Als weiterer Erfolg ist die Veröffentlichung von **zwei Jahresberichten zur Antidiskriminierungsberatung** durch das ada.nrw-Netzwerk in Nordrhein-Westfalen zu nennen. Die Berichte bewirken eine stärkere Sichtbarkeit von Diskriminierung und ermöglichen eine bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Angebote im Bereich Antidiskriminierung.

Weiterhin starteten im Jahr 2022 vier **Projekte zum Aufbau von Meldestellen** in den Phänomenbereichen Queerfeindlichkeit, antimuslimischer Rassismus, An-

27 Quelle: Antidiskriminierungsberatung der Freien Wohlfahrtspflege NRW Jahresbericht 2023.

28 Das Netzwerk ada.nrw ist der Zusammenschluss der 42 vom Land geförderten Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit.

Abbildung 5
Modellprojekte im Überblick



Quelle: Syspons 2025, Informationen des MKJFGFI, die ergänzend zur Onlinebefragung der Zentralstellen eingereicht wurden.

tiziganismus sowie anti-Schwarzer, anti-asiatischer und weitere Formen von Rassismus. Diese wurden wie die Modellprojekte von verwaltungsexternen Akteuren umgesetzt. Die Aufbauarbeiten für die neuen Meldestellen konnten Ende des Jahres 2024 erfolgreich abgeschlossen werden. Die Entgegennahme von Vorfallsmeldungen ist seit dem 17. März 2025 möglich (Quelle: MKJFGFI).

Die Landesregierung erwartet mit der Einrichtung der vier neuen Meldestellen auf einer fachlich soliden und empirischen Grundlage Kenntnisse darüber, wo, in welcher Form und wie häufig Diskriminierung in den spezifischen Phänomenbereichen vorkommt. RIAS NRW hat entsprechende Ergebnisse für den Bereich Antisemitismus bereits in zwei umfänglichen Jahresberichten vorgelegt. Mit den Meldestellen schafft die Landesregierung Voraussetzungen, um mit Sensibilisierung,

Prävention, Beratung und Intervention erfolgreicher gegen Diskriminierung vorgehen zu können (Quelle: MKJFGFI).

Für den Bereich Antisemitismus besteht in Nordrhein-Westfalen die Recherche- und Informationsstelle RIAS NRW, deren Errichtung bereits vor der Novellierung des TIntG beschlossen und im Frühjahr 2022 realisiert wurde. Die Stelle nimmt Meldungen über antisemitische Vorfälle auf und unterstützt Betroffene (Quelle: MKJFGFI).

Laut Wohlfahrtsverbänden bestünden auf verschiedenen Ebenen noch **Lücken** im Bereich der Antidiskriminierungsberatung. Das Angebot könne bislang noch nicht flächendeckend vorgehalten werden. Die bestehenden Strukturen, (personellen) Ressourcen und Erfahrungen variieren stark von Region zu Region. Ins-

besondere in ländlichen Regionen gäbe es einen ungedeckten Bedarf an Beratung vor Ort. Daneben sei auch in anderen Regionen die Zahl der Anfragen so hoch, dass sie mit den vorhandenen Ressourcen nicht vollständig bedient werden könne (Quelle: Interviews mit Wohlfahrtsverbänden und ada-Jahresbericht 2023²⁹). Folglich wäre ein **bedarfsorientierter Ausbau der Servicestellen** sinnvoll – sowohl im Sinne einer Erweiterung der Standorte als auch im Sinne der Aufstockung des Personals vorhandener Stellen. In diesem Rahmen könne beispielsweise mit vermehrter Online-Beratung gezielt der Bedarf im ländlichen Raum besser gedeckt werden. Daneben sei laut einer MSO auch ein inhaltlicher Ausbau der Beratungsarbeit z.B. im Hinblick auf intersektionale Ansätze denkbar.

Auf rechtlicher Ebene wird durch zahlreiche Akteure wie Verbände und den Beirat der Landesregierung für Integration und Teilhabe auf die **Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes** hingewiesen, das Schutzlücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) schließt und damit den rechtlichen Diskriminierungsschutz erweitert und stärkt. Die kommunalen Spitzenverbände und eine Expertin aus der Zivilgesellschaft weisen zudem darauf hin, dass eine unabhängige Stelle oder eine **beauftragte Person für Antidiskriminierung** auf Landesebene nötig wäre. Diese könnte nachhalten, dass Vorhaben und gesetzliche Regelungen umgesetzt werden.

29 Antidiskriminierungsberatung der Freien Wohlfahrtspflege NRW Jahresbericht 2023.



Wie sieht es konkret in der Ausländerbehörde und im Schulamt aus? Die Umsetzung muss konkret überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Deklarationen auch Realität werden.

Mitglied des Landesbeirats für Integration und Teilhabe



Man verliert den Integrationswillen vieler Menschen, wenn sie bei der Ausländerbehörde schlecht behandelt werden.

Experte aus der Wissenschaft



Die Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration bewerten positiv, dass das TIntG auch **Behörden** in den Blick nimmt, wobei Behörden mit Kundenkontakt als besonders wichtig eingeschätzt werden. Gleichzeitig weisen die im Rahmen der Evaluation gewonnenen Erkenntnisse darauf hin, dass diesbezüglich noch Handlungsbedarf besteht. Ein zentrales Problem sind **fehlende Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierung**, sowohl in Behörden (s. Kap. 4.3.3) als auch im Schul- und Gesundheitswesen. Dadurch ist es für Betroffene sehr schwierig, Diskriminierung offiziell zu melden.

Diskriminierung und institutioneller Rassismus in Behörden wirkten sich nicht nur negativ auf das Vertrauen in staatliche Institutionen aus, sondern auch auf den **Integrationswillen** von Menschen. Eine Beschwerdemöglichkeit reiche hier nicht aus. Es brauche Maßnahmenpakete, um häufig überlastete Ausländerbehörden insgesamt besser auszustatten und zu monitoren. Dies betrifft auch andere Behörden, denn bislang würden Diskriminierungsvorfälle in Behörden häufig nicht protokolliert.

Laut einem Experten aus der Zivilgesellschaft brauche es klare Regelungen gegen Diskriminierung und Rassismus. Er sieht als Schwäche des TIntG, dass Ziele teilweise als bloße Absichtserklärung verstanden würden, weil keine klaren Vorgaben bestünden. Verpflichtende Fortbildungen zur interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Behörden und Schulungen zu Antidiskriminierung für Mitarbeitende in Behörden werden von einer MSO als wirksame Maßnahmen gegen die **Ursachen von Diskriminierung** angeführt und sollten vermehrt umgesetzt werden. Zudem könnten mehrsprachige Angebote in Behörden helfen, Menschen mehr Gehör zu verschaffen.

Neben den Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit bieten auch **MSO** vom Land geförderte Beratung für Betroffene von Diskriminierung (vgl. 4.8.3). Die Zusammenarbeit mit den Integrationsagenturen und Servicestellen empfinden die befragten MSO als ausbaufähig. Zudem bemängeln sie die hohe Wartezeit für Beratungstermine bei den Servicestellen (teilweise mehrere Wochen). Für akute Fälle würden sie sich ein Notfalltelefon wünschen, zudem mehr digitale Beratungsangebote und intersektionale Ansätze. Im Bereich Mehrfachdiskriminierung habe sich laut der Wohlfahrtspflege NRW in den letzten Jahren viel getan, gleichzeitig wird von MSO ein Bedarf gesehen, intersektionale Ansätze in der Antidiskriminierungsarbeit auszuweiten.

Die im Zuge der Gesetzesnovellierung **erreichten Wirkungen werden insgesamt positiv eingeschätzt**. Sowohl seitens des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration als auch seitens der Verbände stimmte ein Großteil der Befragten (eher) zu, dass Prävention und Empowerment-Projekte in Nordrhein-Westfalen gezielt gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wirken. Geringer ist die Zustimmung bei der Aussage, dass Situationen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung stärker identifiziert werden. Dennoch kann die – wenngleich geringere Zustimmungsrate – als Erfolg der vom Land geförderten Präventions- und Sensibilisierungsarbeit gewertet werden. Gleichzeitig stimmten Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration der Aussage, dass Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, in Nordrhein-Westfalen Zugang zu Unterstützung haben und empowert werden, eher nicht zu. Dies kann mit den oben aufgeführten Lücken in der Antidiskriminierungsberatung erklärt werden. Die Einschätzung der Verbände zu diesem Punkt ist gemischt.

Ein **Risikofaktor** für die Umsetzung der geförderten Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung war und ist (Stand: Herbst 2024) die schwierige finanzielle Situation der Zuwendungsempfänger aufgrund der stark verzögerten Auszahlung von Fördergeldern. Insbesondere kleinere Projektträger konnten teils nicht über einen längeren Zeitraum Gelder vorstrecken, sodass Projekte nicht wie geplant umgesetzt werden konnten. Eine genauere Erläuterung dieser Situation findet sich in Kapitel 4.8.2.

Sowohl die Präventionsarbeit (z. B. Schulungen für verschiedene Zielgruppen) als auch das niederschwellige Beratungsangebot der Servicestellen werden als erfolgreiche Angebote bewertet und sollten fortgeführt und ausgebaut werden, um den steigenden Bedarf zu decken. Die gegenwärtige, eher restriktiv ausgerichtete Migrationspolitik und gesellschaftliche Stimmungslage werden von Expertinnen und Experten als Gefahr gesehen und spiegeln sich in einer Zunahme an Anfragen in Servicestellen wider.

4.3.3 Beschwerdemanagement

Die Ergebnisse zum Beschwerdemanagement der Landesministerien und nachgeordneten Behörden zeigen, dass vorrangig bewährte Strukturen zur Bearbeitung von Beschwerdeeingaben genutzt werden (siehe Abbildung 6, Seite 54). Lediglich drei Landesministerien richteten seit der Gesetzesnovellierung eine **Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle** ein, die über vorherige Strukturen hinausgeht. Die Beschwerdefälle werden hier dokumentiert und die von Diskriminierung betroffenen Personen hinsichtlich ihrer Rechte beraten. Zwei Ministerien machten Angaben zur Anzahl der bisher eingegangenen Beschwerden. Diese liegt in einem Fall bei fünf und im anderen Fall bei null. Diese äußerst geringe Anzahl spricht dafür, dass die Stellen entweder nicht ausreichend bekannt sind, kein großer Bedarf besteht, Beschwerden anzubringen, oder aus anderen Gründen keine Beschwerden eingereicht werden (z. B. aus Angst vor Konsequenzen). Zwei Ministerien gaben an, die Beschwerdestelle sowohl intern als auch extern über die Website des Ministeriums bekanntgemacht zu haben.

Eine Internetrecherche auf den Websites der Ministerien ergab, dass keine Beschwerdestelle öffentlich aufgeführt war. Dies weist darauf hin, dass auch von Diskriminierung betroffene (behördenexterne) Personen keine direkte Möglichkeit sehen, ihre Beschwerde anzubringen. Die Einschätzungen seitens der Wohlfahrtsverbände sowie der Beiratsmitglieder stützen das Ergebnis, dass Menschen, die in Nordrhein-Westfalen von Diskriminierung seitens Behörden betroffen sind, dies nicht anzeigen können und keine Unterstützung erhalten (s. Abbildung 6, Seite 54).

Abbildung 6

Beschwerdemanagement für Diskriminierungsfälle, Antworten der Landesministerien

Welche Art von Beschwerdemanagement für Diskriminierungsfälle findet in Ihrem Ministerium Anwendung?
Mehrfachantwort möglich.

Es werden bewährte Strukturen zur Bearbeitung von Beschwerdeeingaben und Petitionen genutzt.

75 %
(N=9)

Unser Ministerium hat eine eigene Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle eingerichtet, die über vorherige Strukturen hinausgeht.

25 %
(N=3)

Es besteht aktuell keine der beschriebenen Formen eines Beschwerdemanagements.

16,7 %
(N=2)

Quelle: Syspons 2025, auf Basis der Befragung der Zentralabteilungen der Landesministerien und nachgeordneten Behörden

Diejenigen Ministerien und nachgeordneten Behörden, die bislang keine eigene Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle eingerichtet haben, gaben als Gründe an, dass sie hierfür **keinen Bedarf** sähen, oder nannten andere Anlaufstellen wie die Beschwerdestelle nach § 13 AGG. Letztere ist jedoch für Diskriminierungsfälle seitens Behörden nicht zuständig. Ein Ministerium erläuterte, dass Eingaben jeweils inhaltsbezogen durch die zuständige Abteilung bearbeitet würden. Die Einrichtung einer eigenen Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle sei mit diesem Vorgehen nicht vereinbar, da sie zu Parallelstrukturen und einer Vermehrung der involvierten Stellen führen würde, was für die Verfasserin bzw. den Verfasser der Eingabe keinen Mehrwert habe. Die Notwendigkeit einer unabhängigen Beschwerdestelle wird also im Sinne der Beibehaltung etablierter Verfahren nicht in Betracht gezogen.

Nach Einschätzung der Wohlfahrtspflege NRW besteht generell eine **hohe Hemmschwelle**, Diskriminierung zu melden. Diese könne verringert werden, wenn Stellen bei Akteuren liegen, denen die Menschen vertrauen (z.B. jüdische Gemeinde im Fall von Jüdinnen und Juden, die von Antisemitismus betroffen sind). Bei der Einrichtung zukünftiger Beschwerdestellen solle daher überlegt werden, wie mit Communities von Diskriminierung betroffenen Personen zusammengearbeitet werden könne, um das Vertrauen in die Beschwerdestelle zu stärken. Eine weitere Hürde sei, dass Beschwerdestellen, die direkt einer Behörde unterstellt sind, nicht als neutral wahrgenommen würden.

Sowohl die bestehenden als auch die neu eingerichteten Beschwerdestellen leiden unter dem zentralen Problem ihrer **mangelnden Bekanntheit**. Dies wurde von einem Experten im Rahmen eines Interviews der Evaluation bestätigt, der darauf hinwies, dass Unklarheit darüber bestehe, wo Beschwerden eingereicht werden können, und es teilweise zu Zuständigkeitskonflikten zwischen verschiedenen Ministerien kommt. Darüber hinaus mangle es an einer Leitlinie, wie mit Diskriminierungsfällen umgegangen werden soll sowie an Transparenz bei Entscheidungen in Behörden.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Die Strukturen im Bereich Antidiskriminierung wurden in Nordrhein-Westfalen im Zuge der Gesetzesnovellierung stark ausgebaut. Im Zuständigkeitsbereich des MKJFGFI liegen aktuell 42 Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit mit insgesamt 80 Mitarbeitenden.
- Der Schwerpunkt dieser Servicestellen liegt auf der Beratung und Unterstützung der Betroffenen von Diskriminierung. Daneben leisten sie einen Beitrag im Bereich der Prävention.
- Zu den Erfolgen im Bereich der Antidiskriminierungsberatung zählen die Verankerung der Servicestellen im novellierten TlntG sowie deren Ausbau auf weitere Standorte, die Etablierung von verbandsübergreifenden Qualitätsstandards sowie ein gemeinsames Dokumentationssystem, das die Erstellung einer landesweiten Statistik über alle im adn-Netzwerk beratenen Diskriminierungsfälle ermöglicht.
- Zur Unterstützung der Beratungsstrukturen förderte das Land fünf Modellprojekte in den Bereichen Qualifizierung, Austausch und Vernetzung, Dokumentation, Öffentlichkeitsarbeit, Online-Beratung und juristische Beratung. Die Modellprojekte wurden insgesamt positiv bewertet. Ebenso wurden ab 2022 vier Meldestellen zu verschiedenen Diskriminierungsformen, u.a. Queerfeindlichkeit, antimuslimischer Rassismus und Antiziganismus aufgebaut. Eine Wirkungsmessung ist noch nicht erfolgt.
- Lücken bestehen vor allem in der Flächendeckung der Beratungsangebote. Darüber hinaus wird auf die Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes hingewiesen.
- Laut Einschätzung der befragten MSO könnten bestehende Lücken in der Beratungsarbeit mit Beratungsangeboten der MSO teilweise geschlossen werden. Zudem kommt MSO eine Rolle als Vermittler bzw. Vermittlerin zwischen Ratsuchenden und Angeboten der IA und Servicestellen zu.

- Die im Zuge der Gesetzesnovellierung erreichten Wirkungen werden insgesamt positiv eingeschätzt. Vom Land geförderte Projekte würden gezielt gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wirken. Gleichzeitig weisen die Ergebnisse aber auch darauf hin, dass weiterhin nicht alle Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, in Nordrhein-Westfalen Zugang zu Unterstützung haben.
- Im Hinblick auf das Beschwerdemanagement hat das TlntG die beabsichtigte Wirkung im Wesentlichen nicht erreicht. Die Analyse des Beschwerdemanagements zeigte, dass nur drei Landesministerien neue Beschwerdestellen für Diskriminierungsfälle eingerichtet haben, wobei die Anzahl der dort eingegangenen Beschwerden äußerst gering ist, was auf eine mangelnde Bekanntheit hinweist. Andere Ministerien nutzen bestehende Strukturen und sehen keine Notwendigkeit für spezifische Beschwerdestellen, was auf ein fehlendes Bewusstsein für die Notwendigkeit hinweist.

EMPFEHLUNGEN

- Die Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit sollten weiter ausgebaut werden, um eine flächendeckende Beratung in Diskriminierungsfällen sicherzustellen.
- Es sollte darauf hingewirkt werden, ein Landesantidiskriminierungsgesetz zu verabschieden.
- MSO sollten langfristig gefördert werden, insbesondere für ihre Beratungsarbeit.
- Die Umsetzung des Beschwerdemanagements in Landesministerien und nachgeordneten Behörden sollte konsequent vorangetrieben werden.

4.4 Kommunale Integrationszentren

Die seit 2012 aufgebauten und sukzessive ausgebauten 54 **Kommunalen Integrationszentren (KI)** sind zentraler Bestandteil der nordrhein-westfälischen Integrationsinfrastruktur. Über das Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (TIntG) sind die KI in § 8 TIntG gesetzlich verankert.

Das Land fördert auf der Grundlage entsprechender Verwaltungsvorschriften KI in Kreisen und kreisfreien Städten, die über ein Integrationskonzept verfügen. Das Integrationskonzept soll die Zusammenarbeit und Abstimmung mit freien Trägern und weiteren lokalen relevanten Akteurinnen und Akteuren aus dem Integrationsbereich vorsehen. Gemäß § 8 Abs. 1 TIntG gehören zu den Aufgabenbereichen der KI:

1. die **Schaffung von Angeboten** im Elementarbereich, in der Schule und beim Übergang von der Schule in den Beruf in Zusammenarbeit mit den unteren Schulaufsichtsbehörden, **um die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte zu verbessern**;
2. die **Koordination** der auf die Integration und das Zusammenleben in Vielfalt bezogenen Aktivitäten und Angebote der kommunalen Ämter und Einrichtungen sowie der freien Träger vor Ort;
3. die **Koordination und Unterstützung ehrenamtlicher Angebote in den Kommunen**, insbesondere für geflüchtete Menschen und weitere Neueingewanderte.

Der Erlass „Kommunale Integrationszentren“ (BASS 12–21 Nr. 18) regelt darüber hinaus die konkreten Aufgaben und die Zielsetzung der Arbeit der KI.³⁰

Mit der Novellierung des TIntG ist die zuvor tätige „**Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren**“ (LaKI) **aufgelöst** und die beratende und begleitende Rolle des Landes für die KI dem Ministerium für Integration sowie dem Ministerium für Schule und Bildung wie auch der **Landesstelle Schulische Integration (LaSI)**, **Bezirksregierung Arnsberg**, gemäß dem Runderlass des Ministeriums für Schule und Bil-

dung (MSB) vom 11.01.2022 (BASS 10–32) zugeschrieben worden. Während die Aufgaben im Querschnittsbereich Integration und außerschulische Bildung direkt auf der ministeriellen Ebene im MKJFGFI angesiedelt sind, wird die Arbeit der KI im Bereich der schulischen Bildung über die LaSI bei der Bezirksregierung Arnsberg unterstützt.

Das für Integration zuständige Ministerium fördert Personalstellen und stellt Mittel für die Umsetzung der **Laiensprachmittlerpools (LSP)** zur Verfügung. Das Schulministerium fördert die KI über die Abordnung von Lehrkräften. Nach der Novellierung des TIntG wurde das Landesprogramm KOMM-AN NRW Bestandteil der Grundförderung der KI. Die Förderung von KOMM-AN NRW ist im Dezember 2024 beendet worden.

Im Rahmen der Evaluation wird betrachtet, inwiefern die KI und ihre Angebote flächendeckend bekannt sind und die Zielgruppen erreichen. Zudem interessiert die Frage, welchen Beitrag die KI zur Verbesserung von Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte leisten können und wie sich die lokale Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren gestaltet.

4.4.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Die nachfolgenden Erkenntnisinteressen und Fragen leiten die Evaluation bei der Beurteilung der Maßnahmen der KI. Zugleich wird dargelegt, welche Datengrundlage für die Beantwortung zur Verfügung stand.

Flächendeckung und Zugang

- Inwieweit sind die Angebote der KI (inkl. der Landesprogramme) flächendeckend bekannt?
- Inwieweit haben Menschen mit Einwanderungsgeschichte flächendeckend Zugriff auf Beratungs- und Vernetzungsangebote (abseits der bildungsbezogenen Unterstützungsangebote)?
- Inwieweit haben Fachkräfte der Integrationsarbeit flächendeckend Zugriff auf Qualifikations-, Informations-, und Vernetzungsangebote und erlangen Kompetenzen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte?

Verbesserung von Bildungschancen

- Inwieweit sind schulische und außerschulische Bil-

³⁰ Die Umsetzung des KIM in den KI wird durch eine gesonderte Richtlinie geregelt (vgl. BASS 12–21 Nr. 18).

dungseinrichtungen hinsichtlich der Integrationsarbeit gestärkt? Inwiefern arbeiten sie dabei mit den Eltern der Kinder und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte zusammen?

- Inwieweit tragen die Maßnahmen in den KI zur Verbesserung der Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte bei?

Zusammenarbeit vor Ort

- Inwieweit agieren Akteurinnen und Akteure der Integrationsarbeit vor Ort koordiniert und in abgestimmten Prozessen?
- Inwieweit werden die Erkenntnisse aus der Integrationsarbeit vor Ort genutzt, um die Strukturen und Maßnahmen der Integrationsarbeit weiterzuentwickeln?

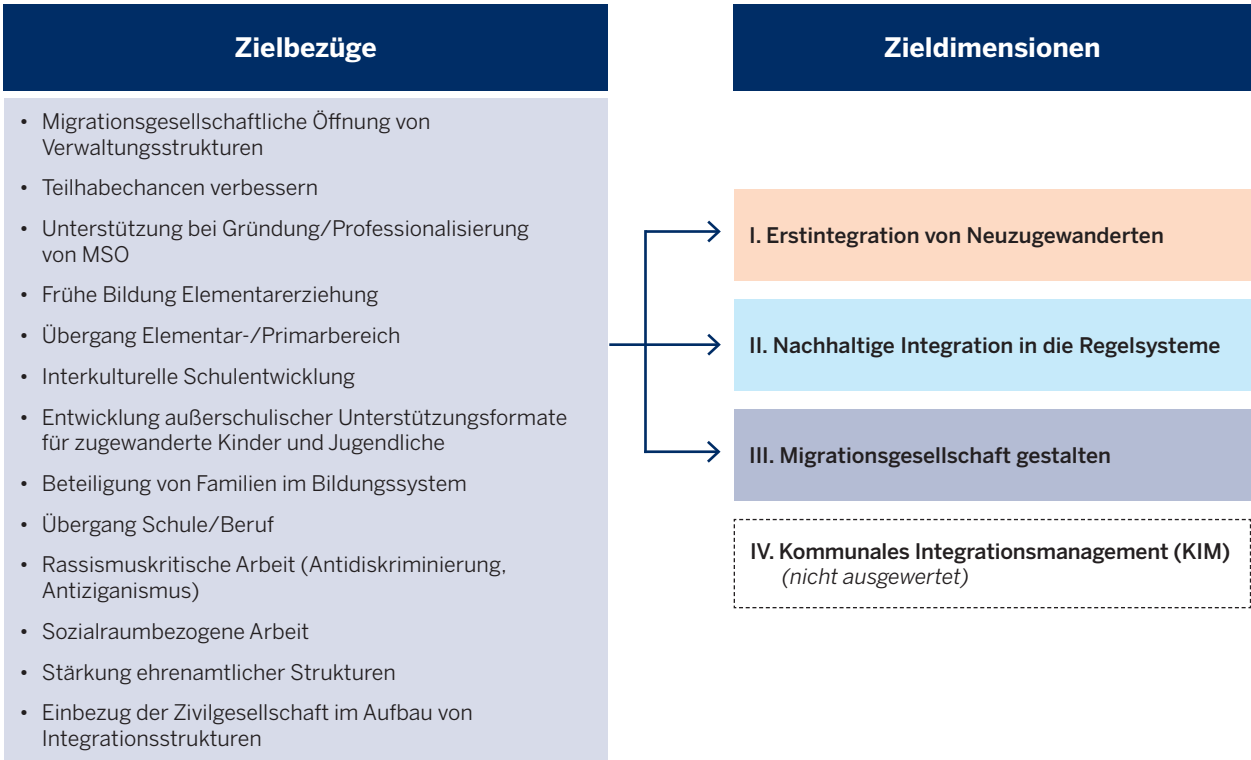
Im Sinne eines Controllings wird das webbasierte Verfahren „Fachdatenerhebung NRW“ verwendet. In die Fachdatenerhebung NRW wird ausschließlich die Arbeit der landesgeförderten Stellen eingetragen. Hier fließen

Informationen über die Umsetzung ihrer Maßnahmen und zu Programmindikatoren ein. Die Maßnahmen werden Zielbezügen und Zieldimensionen zugeordnet.

Die Fachdatenerhebung NRW gibt 13 mögliche Zielbezüge oder Maßnahmenbereiche für die Eintragung der Einzelmaßnahmen vor, die jeweils einer übergeordneten Zieldimension zugeordnet werden (Abbildung 7).

Die drei übergeordneten Zieldimensionen orientieren sich an der nordrhein-westfälischen Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030: I. Erstintegration von Neuzugewanderten, II. Nachhaltige Integration in die Regelsysteme sowie III. Migrationsgesellschaft gestalten. Daneben wurde als vierte Zieldimension das Kommunale Integrationsmanagement (KIM) in die Berichterstattung aufgenommen. Für das KIM wird nachfolgend ausschließlich der Anteil der Aktivitäten im Gesamtportfolio der KI betrachtet (weitere Informationen zum KIM folgen unter Kap. 4.6).

Abbildung 7
Zielbezüge und Zieldimensionen



Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Fachdatenerhebung NRW

Für die Analyse der Flächendeckung und Zielerreichung von Angeboten werden nicht die knapp 700 eingetragenen Einzelmaßnahmen ausgewertet, sondern die aggregierte Ebene von Zielbezügen als Maßnahmencluster. Bei der Auswertung der Fachdaten ist zu berücksichtigen, dass jedes KI zur Berichterstattung bis zu fünf der dreizehn möglichen Zielbezüge auswählt und für mindestens 51 % der geleisteten inhaltlichen Arbeit der landesgeförderten Stellen eine Berichtspflicht besteht (MKJFGFI 2024). Daher können nur eingeschränkt Aussagen zur Flächendeckung der Angebote gemacht werden. Die Daten aus der Fachdatenerhebung NRW stellen lediglich eine Annäherung an die tatsächliche Arbeit der KI dar. Sie bieten kein vollständiges Bild, daher sollten alle Auswertungen in diesem eingeschränkten Kontext betrachtet werden.

Ein Vergleich zu den zuvor jährlich erstellten KI-Berichten 2020–2022 kann nur teilweise erfolgen, da sich die Struktur der Erhebungen seit 2023 geändert hat und die Vergleichbarkeit der Daten mit der Fachdatenerhebung NRW einschränkt.

In der Fachdatenerhebung NRW machten die KI darüber hinaus Angaben zur Umsetzung des Landesprogramms KOMM-AN NRW (Baustein I und II) und des LSP, die in der Evaluation ausgewertet werden. Die Nutzbarkeit der Daten ist durch schriftliche Eintragungen in numerischen Abfragen sowie Freitextantworten teilweise eingeschränkt, sodass u. a. Daten zur Anzahl durch KOMM-AN ehrenamtlich Tätige oder die Begründungen der Notwendigkeit der Förderung nicht vollständig ausgewertet werden konnten.

In zwei ergänzenden Onlinebefragungen wurden 54 KI-Leitungen sowie 54 Schulaufsichten zu den KI-Leistungen und Programmen im Bereich schulische Bildung sowie zu deren Kooperationsstrukturen befragt. Dabei ging es sowohl um die Erreichung unterschiedlicher Zielgruppen und die Bewertung der zielgruppenspezifischen Wirksamkeit der Bildungsangebote als auch um die Qualität der Zusammenarbeit zentraler Akteurinnen und Akteure vor Ort. Um die Analyseergebnisse zu vertiefen, wurden außerdem Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie ausgewählte Verbände und Stakeholder befragt.

Die nachfolgende Analyse ist entlang der oben genannten Erkenntnisinteressen und Leitfragen strukturiert.

4.4.2 Flächendeckung und Zugang

Die landesweite Struktur der KI verdeutlicht das Verständnis von Integration als umfassende Querschnittsaufgabe, die alle Lebensbereiche einbezieht. Die zentralen Herausforderungen und Erfolge der Integrationsarbeit zeigen sich dabei insbesondere vor Ort – in den Kreisen und Städten. So wird Integration zunehmend als fester Bestandteil gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen wahrgenommen. Seit 2018 sind flächendeckend in allen Kreisen und kreisfreien Städten KI eingerichtet (MKJFGFI 2024b).

Der Personalschlüssel für die KI wurde vom Land sukzessive erhöht. Die Kreise erhalten im Berichtszeitraum Zuwendungen für 6,5 und die kreisfreien Städte für 5,5 Stellen sowie die an das KI abgeordneten Lehrkräfte zwei Vollzeitstellen (VZÄ) je KI. Hinzu kamen bis Dezember 2024 die Stellen zur Umsetzung von KOMM-AN NRW.³¹ Weiteres Personal können die Kommunen aus eigenen Mitteln in den KI einsetzen (MKJFGFI 2024a, BASS 12-21 Nr. 18).

Zur Beantwortung der Frage, inwieweit die Angebote der KI (inkl. der Landesprogramme und der Angebote für Fachkräfte) flächendeckend bekannt sind und die Zielgruppen erreichen, werden die Maßnahmen der KI, die Umsetzung der Landesprogramme sowie die Angebote für Fachkräfte getrennt voneinander betrachtet.

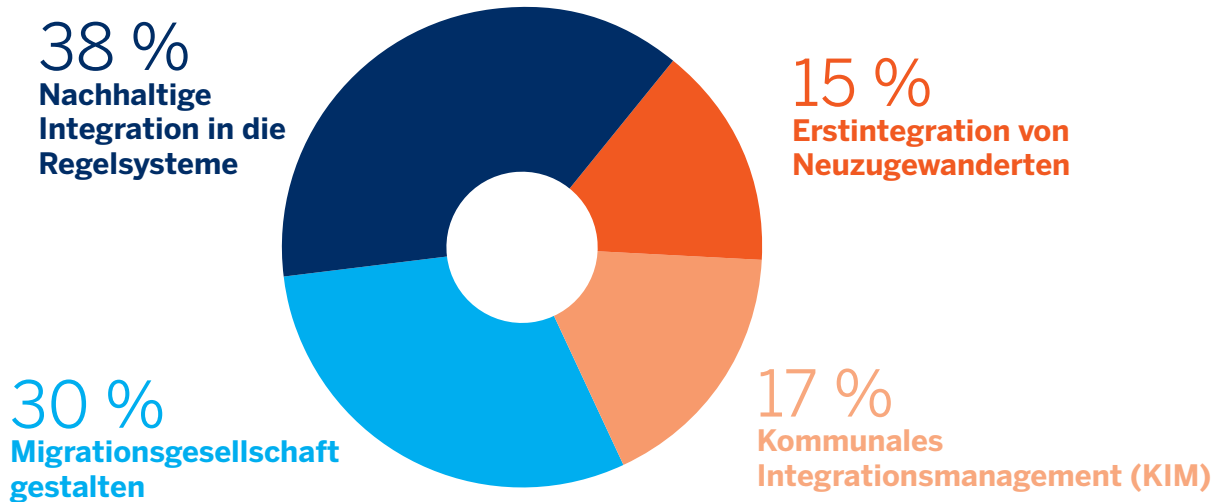
Schwerpunkte der KI-Maßnahmen und Zielgruppenerreichung

Im Rahmen einer **zweijährlichen Festlegung inhaltlicher Arbeitsschwerpunkte**, die die KI in Abstimmung mit den örtlichen Akteurinnen und Akteuren der Integrationsarbeit und den beiden zuständigen Ministerien vornehmen, wurden die Zieldimensionen **„Nachhaltige Integration in die Regelsysteme“** (75-mal ausgewählt) und **„Migrationsgesellschaft gestalten“** (70-mal ausgewählt) häufiger bis fast doppelt so oft ausgewählt wie die Zieldimension **„Erstintegration von Neuzugewanderten“** (38-mal ausgewählt) (vgl. MKJFGFI 2024a).

In der Umsetzung spiegelt die Verteilung durchgeführ-

31 Um das Ehrenamt zu unterstützen, förderte das Land über mehrere Jahre im Rahmen von KOMM-AN NRW Personalstellen bei den KI. Im Jahr 2023 wurden 4,5 Mio. € für die Personalförderung durch die Kommunen abgerufen. Dies entspricht 85 % der durch das Land bereitgestellten Mittel (Hinweis aus der Abteilung Integration des MKJFGFI). Die Förderung KOMM-AN I, II und III ist zu Dezember 2024 ausgelaufen.

Abbildung 8

Verteilung der Maßnahmen auf vier Zieldimensionen:**Wieviele Prozent der Maßnahmen bedienen die jeweilige Zieldimension?**

Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Fachdatenerhebung NRW 2023

ter Maßnahmen im Jahr 2023 die Schwerpunktsetzung wider (s. Abbildung 8).

Eine regionale Verteilung in der Fachdatenerhebung zeigt, dass unterschiedliche Handlungsfelder je nach Ort priorisiert werden. Hier wird das Controlling erst auf längere Sicht zeigen, inwiefern geplante lokale Schwerpunkte sich als stabil erweisen oder regelmäßig angepasst werden. Die bestehenden regionalen und kommunalen Unterschiede sind in der kommunalen Selbstverwaltung begründet. Unterschiede in der Festlegung der geplanten inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte sind somit Ausdruck kommunaler Hoheit und der gewollten lokalen Gestaltungsspielräume wie auch bestehender struktureller Unterschiede in den Kommunen und der lokalen Integrationsinfrastruktur, die es auf diese Weise erlauben, entlang der bestehenden lokalen und regionalen Bedarfe zu agieren und flexibel reagieren zu können.

Die Zielbezüge, zu denen im Jahr 2023 die meisten Aktivitäten³² umgesetzt werden, sind 1) „**Teilhabechan-**

cen verbessern“ (22 %), 2) „**Interkulturelle Schulentwicklung**“ (14 %), 3) „**Rassismuskritische Arbeit**“ (12 %) und 4) „**Stärkung ehrenamtlicher Strukturen**“ (11 %) (Abbildung 9). Zur Unterstützung bei Gründung und Professionalisierung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) werden im Jahr 2023 keine Maßnahmen umgesetzt. Insgesamt wurde festgestellt, dass sich Zielgruppen eher etablierten MSO zuwenden, als eigene Strukturen zu gründen.

Im größten Zielbezug „**Teilhabechancen verbessern**“ werden mit Abstand die meisten Kapazitäten der KI-Arbeit investiert und ein vielfältiges Portfolio an Aktivitäten umgesetzt (Fachdatenerhebung NRW 2023, Onlinebefragung). Das Spektrum reicht von Bildungs- und Sportangeboten über interkulturelle Öffnung und Empowerment, Antidiskriminierungsmaßnahmen bis hin zu gezielter Beratung und Unterstützung zur Integration in Arbeit und Gesellschaft. Die Maßnahmen werden allen drei Zieldimensionen zugeordnet, am häufigsten dem Zielbereich „Migrationsgesellschaft gestalten“.

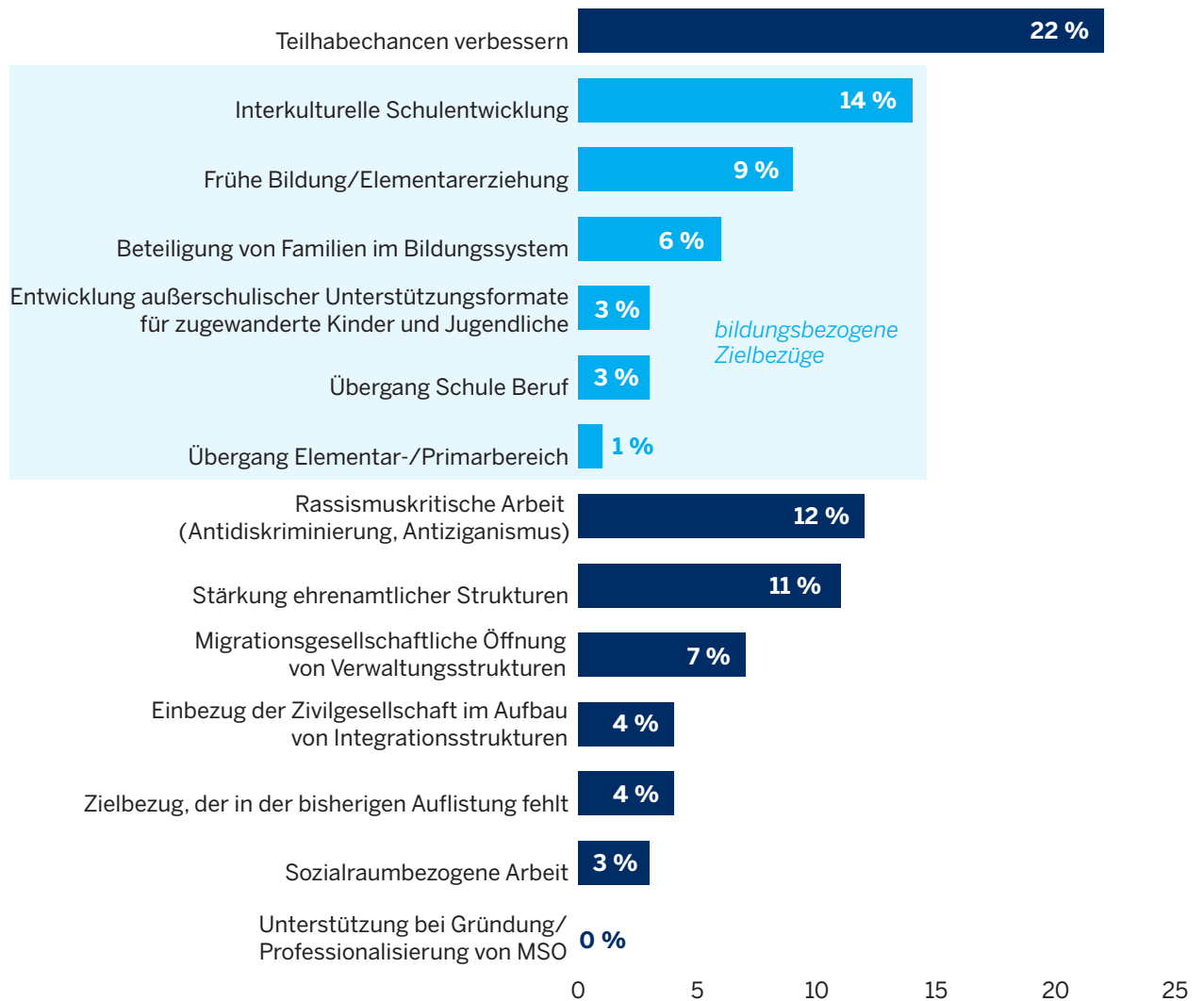
Es gibt eine einheitliche Rückmeldung, dass eine Vielzahl der KI-Angebote regelmäßig bis sehr stark nachgefragt werden und die vorgesehenen Zielgruppen

³² Aktivitäten zu KIM sowie Aktivitäten mit mehrfacher Zuordnung zu Zielbezügen wurden nicht berücksichtigt.

Abbildung 9

Anteil der Maßnahmen zu Zielbezügen

Prozentsatz der Zielbezüge – ohne KIM



Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Fachdatenerhebung NRW 2023.

erreichen. Sofern Angebote nicht oder selten nachgefragt werden, liegt dies nach den Rückmeldungen der KI-Leitungen nicht an fehlenden Bedarfen. In den Bereichen sozialraumbezogener Arbeit, beim Übergang Schule und Beruf sowie bei der Entwicklung außerschulischer Unterstützungsangebote wird teilweise festgestellt, dass Bedarfe bereits anderweitig gedeckt

werden. Sofern KI-Leitungen **bestehende Hürden** zur Nutzung von Angeboten als Grund geringer Nachfrage angeben, gilt dies **am ehesten für die Beteiligung von Familien im Bildungssystem.** Eine nicht ausreichende Bekanntheit der Angebote wird insgesamt kaum als Grund gesehen (Onlinebefragung).

In Bezug auf Akteursgruppen gehören zu den **stark nachfragenden Zielgruppen** insbesondere Familien und Eltern, Kinder und Jugendliche, Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit sowie Beratungsdienste.

Sofern KI-Leitungen eine **fehlende Nachfrage der Angebote seitens bestimmter Akteurinnen und Akteure** ausmachen können, zeigt sich diese gehäuft bei MSO, Verwaltung und Behörden, darunter Ausländerbehörden und Jobcentern. Die Nachfrage und Zielgruppenerreichung in Bezug auf Schulen und pädagogische Einrichtungen werden durch die KI-Leitungen unterschiedlich bewertet. In Bezug auf Einwanderergruppen nehmen Roma, Geduldete sowie Menschen mit Behinderungen Angebote seltener wahr. Außerdem besteht eine eingeschränkte Nachfrage seitens der Zivilgesellschaft. Teilweise sind Sportvereine, kulturelle Vereine und andere ehrenamtliche Strukturen bereits gut aufgestellt, dennoch werden Potenziale für eine breitere Einbindung gesehen. Zudem ist festzustellen, dass die Zielgruppenerreichung im ländlichen Raum herausfordernder ist.

Im Rahmen eines Interviews mit einem Mitglied des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration wurde die Sorge geäußert, dass die Integrationsinfrastruktur des Landes stark auf die Erstintegration von Neuzugewanderten fokussiert sei, während weniger Augenmerk auf die Verbesserung von Chancengerechtigkeit und die Gestaltung der Migrationsgesellschaft gelegt werde. Zwar werden im Bereich ‚Migrationsgesellschaft gestalten‘ die zweitmeisten Maßnahmen umgesetzt (vgl. Abbildung 8, S. 59), jedoch richtet sich der Großteil der Maßnahmen in den weiteren Zieldimensionen hauptsächlich an Neuzugewanderte. Der Hinweis des Beiratsmitglieds ist daher für den betrachteten Zeitraum der Daten (Fachdatenerhebung NRW im Jahr 2023, Onlinebefragung im Jahr 2024) nachvollziehbar. Bei der Nennung der erreichten Zielgruppen nach Herkunftsländern in der Onlinebefragung, steht die Türkei auf Platz vier hinter Ukraine, Syrien und Afghanistan. Dies bestätigt den Eindruck, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte aus der Türkei, die häufiger in der zweiten und dritten Generation in Deutschland leben, tendenziell weniger Beratungsangebote der KI in Anspruch nehmen. Es kann als ein Zeichen gelungener Integration gewertet werden, dass Personen der zweiten und dritten Generation einen geringeren Bedarf haben, sich externer Unterstützung, etwa eines KI, zu bedienen. In diesem Fall wäre es konsequent, wenn dieser Personenkreis weniger angesprochen wird. Andere

Expertinnen und Experten sehen dies entsprechend als Ausdruck der Priorisierung der dringlichsten Aufgaben. Aus Perspektive eines Kommunalen Spitzenverbandes bleiben Voraussetzung für Fortschritte bei Integration und Teilhabe neben großer Beharrlichkeit bei allen Beteiligten auch „[...] ein Selbstverständnis der Kommunalen Integrationszentren als Dienstleister.“ In diesem Sinne ist die Möglichkeit der zeitlichen Befristung von kommunalen Schwerpunkten positiv zu bewerten, damit die KI flexibel auf Entwicklungen im Integrationsgeschehen reagieren können.

Flächendeckung der landesweiten Programme

KOMM-AN NRW und Laiensprachmittlerpools (LSP)

Neben den Einzelmaßnahmen setzten KI die **landesweiten Programme** KOMM-AN NRW und die LSP um. Die Programme führten dazu, dass die Kommunen auch Landesmittel erhalten, die sie lokal weitergeben oder operativ einsetzen können (MKJFGFI 2024a).

Über **KOMM-AN NRW** wurden die Koordinierung, Vernetzung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen in der Integrationsarbeit gefördert. Das Programm wurde von den KI **flächendeckend** umgesetzt. Im Jahr 2023 wurde durch die 54 KI bei KOMM-AN II ein Förderbetrag von 6,5 Mio. Euro³³ für die unmittelbare Förderung des bürgerschaftlichen Engagements über die Weiterleitung an Drittmittelempfänger (z.B. MSO, Träger der Freien Wohlfahrt) verausgabt.

Folgende Maßnahmen wurden mit Akteurinnen und Akteuren vor Ort über vier Bausteine der Förderung unterstützt:

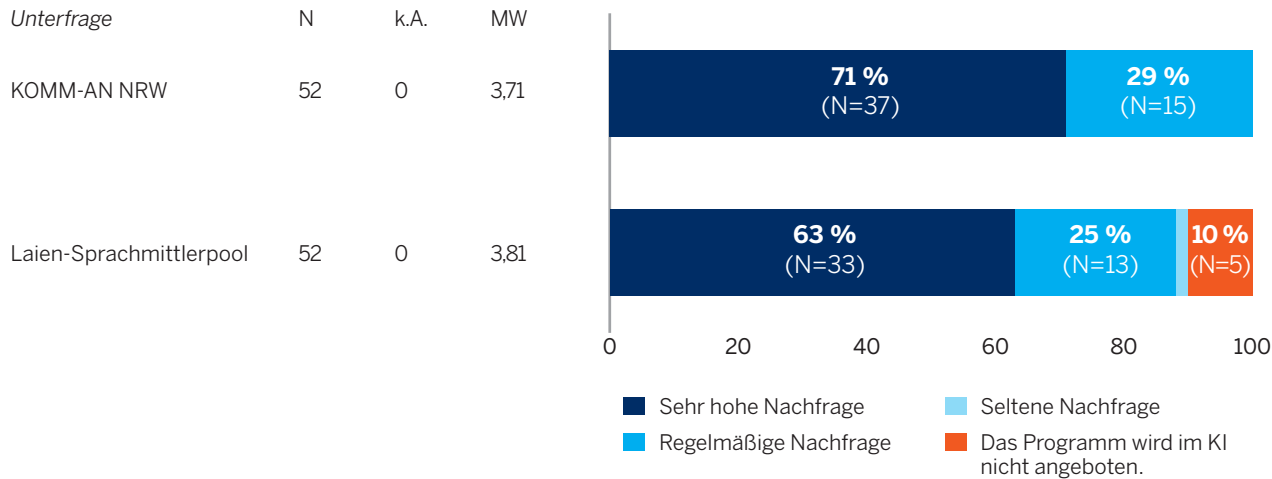
- Renovierung, Ausstattung und Betrieb von Ankommenstreffpunkten und Digitalisierung der Ausübung eines Ehrenamtes (Baustein A),
- Maßnahmen des Zusammenkommens, der Orientierung und Begleitung (Baustein B),
- Maßnahmen zur Informations- und Wissensvermittlung und zur Gewinnung neuer Personen für eine ehrenamtliche Tätigkeit (Baustein C) sowie
- Maßnahmen, die der Qualifizierung von ehrenamtlich tätigen Personen und der Begleitung ihrer Arbeit dienen (Baustein D).

³³ Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2022 9,41 Mio. € und im Jahr 2021 6,17 Mio. € (KI-Bericht 2022).

Abbildung 10

Nachfrage nach KOMM-AN NRW und LSP

Werden die Angebote der Landesprogramme von den relevanten Akteurinnen und Akteuren nachgefragt?



Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung von KI-Leitungen

Die meisten Maßnahmen wurden im Baustein B umgesetzt. Etwa 61 % aller Mittel wurden für Pauschalen zur ehrenamtlichen Begleitung und Maßnahmen des Zusammenkommens und der Orientierung verausgabt (Fachdatenerhebung NRW 2023). Das Instrument, das mit Abstand am stärksten genutzt wurde, ist eine monatliche Pauschale von 35 Euro für ehrenamtlich begleitende Personen. In Summe wurde die Pauschale 51.330 mal abgerufen.

Der Programmteil KOMM-AN NRW II war sowohl bei den Kommunen als auch bei den Kooperationspartnern im Ehrenamt ausgesprochen beliebt und stieß auf sehr hohe Nachfrage (Abbildung 10). Es bot flexible Handlungsmöglichkeiten in Ergänzung zu den Regelstrukturen. In der Fachdatenerhebung NRW wurden Angaben zur Begründung der Notwendigkeit der Förderung gemacht. Daraus geht hervor, dass weit über 90% der Maßnahmen ohne die Unterstützung des Landes von den Kommunen nicht hätten finanziert werden können. Wenngleich bürokratische Hürden zu Beginn der Inanspruchnahme der KOMM-AN NRW Förderung, fehlende Ansprechpersonen in kleineren kreisangehörigen Kommunen sowie Dokumentationspflichten als Herausforderungen genannt werden, so zeigen die Daten doch eine breite Nutzung der Förderung. Auch kleinere kreisangehörige Kommunen im ländlichen

Raum wurden insgesamt mit dem Programm erreicht und konnten Integrationsmaßnahmen umsetzen (KSV-Stellungnahmen, Onlinebefragung, MKJFGFI 2024a). Ein kommunaler Spitzenverband (KSV) formuliert: „Die Ergänzung des § 8 Abs. 1 Nr. 3 TIntG ermöglichte es, dem auch im ländlichen Bereich deutlich spürbaren Rückgang des bürgerschaftlichen Engagements in der Flüchtlingsarbeit entgegenzuwirken“. Die Streichung des Programms ab 2025 wird als schmerzlicher Verlust betrachtet, da viele niedrigschwellige Angebote und Strukturen ersatzlos wegfallen würden (KSV-Stellungnahmen).

Der **LSP** ist ein in Kommunen aufgebautes **Netzwerk ehrenamtlicher Sprachmittler**, das in Nordrhein-Westfalen in niedrigschwelligen Einsätzen und Sprachanlässen eingesetzt wird, um Sprachbarrieren in Bildung, Verwaltung und sozialen Einrichtungen zu überwinden und dadurch die Integration zu erleichtern.

Das Angebot der Laiensprachmittlerpools besteht fast flächendeckend und wird rege genutzt. Insgesamt haben nach den Angaben aus der Fachdatenerhebung NRW im Jahr 2023 47 der 54 KI, und damit 90 %, einen LSP eingerichtet. KI-Leitungen geben durchweg eine regelmäßige bis sehr hohe Nachfrage an (Abbildung 11). Im Jahr 2023 waren über 16.000 Ehrenamtliche in

der Laiensprachmittlung der KI eingesetzt. Geschätzte 102.000 Personen haben von den Einsätzen profitiert (Fachdatenerhebung NRW 2023). Der Pool an über 120 verfügbaren Sprachen und Dialekten liegt im Mittel deutlich über den angeforderten Sprachen. Bei einem Drittel der KI gibt es durchschnittlich mehr als 30 Einsätze im Monat. Im Mittelwert kommen über 80 % der Anfragen für eine Sprachmittlung tatsächlich zustande (Fachdatenerhebung NRW 2023).

Es besteht eine sehr unterschiedliche Reichweite pro Einsatz: Ein Kreis gibt an, mit durchschnittlich 42 Personen in der Laiensprachmittlung monatlich rund 900 Personen zu erreichen. In den meisten Fällen werden nur wenige Personen durch eine Sprachmittlung pro Einsatz begünstigt (Fachdatenerhebung NRW 2023).

Im Jahr 2023 wurden von den KI im Rahmen der LSP 206 Grundlagenschulungen für 1.130 Teilnehmende durchgeführt. Mehr als doppelt so viele Personen nahmen an Qualifizierungen teil. Insgesamt wurden 94 Austauschtreffen für in der Laiensprachmittlung engagierte Personen angeboten (Tabelle 2). Die KI-Leitungen erhalten hierzu positive Rückmeldungen, dass die Netzwerktreffen und Fachtage für die Zielgruppen gewinnbringend seien.

Das Programm erhält darüber hinaus positive Rückmeldungen zur erfolgreichen Umsetzung und der guten Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI). Besonders hervorzuheben ist das landeseinheitliche Verfahren zur Organisation und Abwicklung des LSP, das die Prozesssicherheit stärkt und eine effiziente und reibungslose Durchführung ermöglicht (Onlinebefragung der KI-Leitungen).

Die Herausforderungen bei der Umsetzung des LSP umfassen dennoch einen hohen Aufwand für die Abwicklung von Anfragen und das Rückmeldeprozedere gegenüber den anfragenden Stellen für die Sprachmittlung. Zudem schwankt die Verfügbarkeit geeigneter Personen in der Sprachmittlung, was zu Engpässen führen kann.

Der LSP besteht aus ehrenamtlich arbeitenden Menschen und wird für niedrigschwellige Sprachmittlung eingesetzt. Sieben Prozent der Mittel pro KI können bei Engpässen an Ehrenamtlichen für professionelle Dienstleister eingesetzt werden. Sprachmittlung, die

Tabelle 2
Begleitende Angebote der Laiensprachmittlerpools im Jahr 2023

Begleitende Angebote
206 Grundlagenschulungen (1.130 Teilnehmende)
323 Qualifizierungen (2.619 Teilnehmende)
94 Austauschtreffen (1.255 Teilnehmende)

Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Fachdatenerhebung NRW 2023.

Rechtsfolgen nach sich zieht, ist durch den Einsatz von Ehrenamtlichen nicht möglich. Unabhängig davon wird der Bedarf an professioneller Sprachmittlung durch einige KI-Leitungen als sehr hoch eingeschätzt. Die „Stärkung ehrenamtlicher Strukturen“ erreicht in der Fachdatenerhebung NRW eine Bewertung über 7 von 10 Punkten für die Zielerreichung. Demnach waren die Förderansätze unter KOMM-AN NRW sowie der LSP eine wichtige Unterstützung für Kommunen. Sie ermöglichten den Erhalt des Engagements von Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit, mit deren Hilfe Angebote an Freizeitgestaltung für Geflüchtete und Neuzugewanderte in den Kommunen entstanden sind und Sprachbarrieren abgebaut werden. Ein KSV stellt heraus, dass „die Förderung ehrenamtlicher Arbeit und interkultureller Begegnungen [...] die soziale Kohäsion und demokratische Werte [stärkt]. Durch die Anerkennung und Koordination ehrenamtlicher Tätigkeiten wird das Engagement gefördert und ein harmonisches Zusammenleben unterstützt. Langfristig trägt dies zu einer inklusiveren Gesellschaft bei, in der Vorurteile und Diskriminierung abgebaut und die Wertschätzung von Vielfalt gestärkt werden.“

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Landesprogramme fast flächendeckend umgesetzt wurden

und die KI-Arbeit flächendeckend eine hohe Bekanntheit und Nachfrage nachweisen kann. Die Verteilung von Angeboten in den Zielbezügen kann nicht abschließend bewertet werden, da das Controlling in der Fachdatenerhebung NRW nur mind. 51 % der Aktivitäten widerspiegelt. Es wurde deutlich, dass die KI unterschiedliche Schwerpunkte setzen und das Angebotspektrum vor Ort im Blick haben. Es entstanden vielfältige Vernetzungsangebote durch die KI sowie durch das Landesprogramm KOMM-AN NRW.

Flächendeckender Zugriff auf Qualifikations-, Informations-, und Vernetzungsangebote für Fachkräfte und Zusammenarbeit mit Eltern/Familien

Die Qualifikation von Fachkräften bildet einen weiteren Aufgabenbereich der KI ab (BASS 12–21 Nr. 18). Zu den **Angeboten für Fachkräfte der Integrationsarbeit** (in Schulen, Kitas und anderen öffentlichen Angeboten) gehören nach einer Abfrage in der Onlinebefragung von KI-Leitungen insbesondere **Schulungsangebote** und zweitrangig Informations- und Vernetzungsangebote. Gleichmaßen ist zu berücksichtigen, dass die bedarfsgerechte Qualifizierung vorrangig Aufgabe der staatlichen Fortbildungseinrichtungen ist. Die Angebote der KI sind hier ergänzend einzuordnen.

Für die Angebote bewerten die KI-Leitungen, dass der Zugang zu Lehrkräften und Schulen insgesamt stärker ausgebaut ist, als der Zugang zu Fachkräften aus Kitas und Tagespflege sowie der Kinder- und Jugendhilfe und aus städtischen Ämtern und Dienststellen. Weitere Zielgruppen für die Angebote sind u. a. die Schulsozialarbeit sowie weitere haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte. Nach Ansicht der KI-Leitungen und Schulaufsichten ist das breite Angebot zur Beratung, Begleitung und Unterstützung für Fachkräfte von Regelangeboten vor Ort überwiegend bekannt. Die Mehrheit der KI-Leitungen bewertet die Nachfrage nach Angeboten für Fachkräfte zur Stärkung der Bildungschancen als regelmäßig bis hoch. Die Schulaufsichten bestätigen diesen Eindruck. 10 % der KI-Leitungen nehmen hingegen an, dass Fachkräfte vor Ort das breite Förderangebot der KI eher nicht kennen. Beispielsweise weisen einzelne KI-Leitungen darauf hin, dass Fachkräfte, insbesondere Lehrkräfte als Zielgruppe der Angebote der KI weniger für die Angebote der KI zu erreichen sind.

In Flächenkreisen behindern zusätzliche Anreisezeiten und die teilweise schlechte Erreichbarkeit der Angebote mit dem ÖPNV die Inanspruchnahme. Vor dem

Hintergrund knapper Verfügbarkeiten schaffen einzelne KI ebenfalls Online-Angebote, die jedoch auch entsprechende Technik zur Teilnahme voraussetzt. Im Mittelpunkt der Arbeit steht jedoch neben den Qualifikations-, Informations- und Vernetzungsangeboten die **aufsuchende, beratende und begleitende Unterstützung einzelner Schulen durch die abgeordneten Lehrkräfte** der KI (siehe Kap. 4.4.3). Qualifizierungsangebote sind dabei als ergänzendes Instrument zu verstehen.

In Bezug auf die **Wirksamkeit** geben über 90 % der KI-Leitungen und der Schulaufsichten an, dass **die Fachkräfte das Förderangebot kennen und die Inhalte der Angebote auf ihre Arbeit übertragen**. Sie sehen die Wirkungen auf Ebene der Fachkräfte zudem in den Bereichen **Vernetzung und Wissenstransfer** (Onlinebefragung).

4.4.3 Verbesserung von Bildungschancen

Die Aufgaben der KI in Bezug auf die Verbesserung von Bildungschancen sind (vgl. BASS 12–21 Nr. 18):

1. die **Unterstützung** von Kindertageseinrichtungen, Schulen und anderen Bildungseinrichtungen, Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, weiteren städtischen Ämtern und Dienststellen, weiteren Einrichtungen und Organisationen,
2. die **Beratung** von Kindern, Jugendlichen und deren Eltern/Familien zu Teilhabe durch Bildung (Bildung, Erziehung und Betreuung) sowie Beratung von kommunalen Einrichtungen und Institutionen zu deren Integrationsangebot,
3. die **Begleitung** frühkindlicher, schulischer und außerschulischer Bildungseinrichtungen im Rahmen der jeweiligen kommunalen Beschlüsse.

Die KI führen hierfür eigene Angebote sowie Angebote in Kooperation mit den vor Ort tätigen Partnern durch.

Fasst man die bildungsbezogenen Aktivitäten³⁴ zusammen, nehmen diese einen Schwerpunkt der KI-Arbeit

³⁴ Betrachtet wurden die Zielbezüge: Frühe Bildung, Übergang Elementar-/Primarbereich, Interkulturelle Schulentwicklung, Entwicklung außerschulischer Unterstützungsformate für zugewanderte Kinder und Jugendliche, Übergang Schule und Beruf und Beteiligung von Familien im Bildungssystem.

ein (36 %), der mit den vorherigen Jahren vergleichbar ist.³⁵ Dies spiegelt sich auch in den jeweilig eingesetzten Kapazitäten wider. Hier besteht ein breites Angebotsportfolio, mit dem hauptsächlich der Zieldimension „Nachhaltige Integration in die Regelsysteme“ zugearbeitet wird.

Nach Einschätzung einzelner KI-Leitungen und Schulaufsichten fördern die Angebote zur Stärkung der Integrationsarbeit in Bildungseinrichtungen die Vernetzung und stärken das Selbstvertrauen der Familien mit Einwanderungsgeschichte (Onlinebefragung). Positive Effekte zeigen sich aus Perspektive der Befragten insbesondere in der verbesserten Zusammenarbeit zwischen Schulen und Eltern mit Einwanderungsgeschichte sowie in der stärkeren diversitätsbewussten Sensibilisierung von Fachkräften.

Die **Beratungsangebote** zur Teilhabe durch Bildung für **Kinder und Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte und ihre Familien** werden von 75 % der KI eigenständig angeboten. 83 % der KI verweisen (zusätzlich) auf entsprechende Angebote anderer Anbieter. Besonders nachgefragt sind Themen rund um Kita-Plätze, Schulzugang, Sprachförderung sowie Themen der sozialen und beruflichen Integration. Im Hinblick auf die direkten Zielgruppen werden eher Familien mit jüngeren Kindern als Familien mit jugendlichen Kindern erreicht. Die meisten Menschen, die bildungsbezogene Beratungsangebote der KI in Anspruch nehmen, kommen **aus den Herkunftsländern Ukraine, Syrien und Afghanistan**. Dagegen werden **Menschen aus den Herkunftsländern Bulgarien und Rumänien insgesamt wenig erreicht**. Diese Beobachtung findet sich auch in Studien und Praxisberichten zur Integrationsarbeit wieder: Integrationsinfrastrukturen erreichen tendenziell eher Menschen, die im Rahmen eines Asylverfahrens nach Deutschland gekommen sind, als Personen, die im Zuge von Arbeitsmigration oder der EU-Freizügigkeit eingewandert sind (vgl. OECD 2024, SVR 2024, ZfTI 2024).

Die KI binden **Eltern und Familien** auf vielfältige Weise in ihre Angebote ein, um die Integrationsarbeit in Bildungseinrichtungen zu stärken. Hierzu zählen z. B. folgende Angebote:

- **Elternbildungsangebote:** Veranstaltungen wie „Gut vorbereitet“ (Übergang Kita/Schule) und „Gut angekommen“ (Schuleingangsphase) helfen Eltern, sich auf neue schulische Phasen ihrer Kinder vorzubereiten.
- **Sprach- und Familienbildungsprogramme:** „griffbereitMINI“, „Griffbereit“, „Rucksack KiTa“ und „Rucksack Schule“ fördern gezielt die Einbindung von Familien, insbesondere durch mehrsprachige Eltern-Kind-Gruppen und Elternbegleitungen.
- **Beratungs- und Informationsangebote:** Elterncafés, Infoveranstaltungen zu schulischen Themen, Elternabende mit Sprachmittlung sowie das „Netzwerk Integration“ bieten Unterstützung.
- **Unterstützung für mehrsprachige Familien:** Die Programme helfen, die Familiensprachen/Herkunftssprachen zu fördern, um den Erwerb der deutschen Sprache zu erleichtern.
- **Einzelfallberatung:** Individuelle Unterstützung für Eltern und Schulen durch Beratungsgespräche, Mentoring oder durch die Zusammenarbeit mit MSO.
- **Strukturelle Maßnahmen:** In einigen Kommunen gibt es im Rahmen der KI-Grundförderung Vollzeitstellen für Elternarbeit und die Erprobung weiterer Ansätze, wie das Projekt „Eltern mischen mit“.

Jedoch bleiben Herausforderungen bestehen, insbesondere die geringe Teilnahme an manchen Angeboten und der Mangel an niedrigschwelligen Angeboten aufgrund begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen. Begrenzte Kitaplätze sowie lange Fahrtzeiten im ländlichen Raum erschweren ebenfalls die Zusammenarbeit. Die Erfahrung von strukturellen Hürden wie eine ungleiche Behandlung nach Aufenthaltstitel können einer echten Teilhabe im Wege stehen. Zudem ist die Gestaltung familiengerechter Angebote herausfordernd, da für die Wahrnehmung von Angeboten häufig Kinderbetreuung benötigt wird. Zudem führte die Covid19-Pandemie zu Einschränkungen und der Wiederaufbau läuft noch.

Im Rahmen der Fachdatenerhebung NRW erreichte unter den **bildungsbezogenen** Zielbezügen die Interkulturelle Schulentwicklung den höchsten Wert in der

³⁵ In den Jahren 2020–2022 wurden im Schwerpunkt Integration durch Bildung (Bildungskette) zu den Zielen Frühe Bildung, Interkulturelle Schulentwicklung, Übergang Schule und Beruf und Seiteneinsteiger gearbeitet.

Abbildung 11

Beurteilung des Grades der Zielerreichung

Zielerreichungsgrad insgesamt nach Zielbezug



Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Fachdatenerhebung NRW 2023.

Zielerreichung³⁶ (Abbildung 11). Zugleich sind für diesen Zielbezug im Bildungsbereich auch die meisten Kapazitäten aufgewendet worden. Die Beteiligung von

Familien im Bildungssystem erreicht den geringsten Wert. Dies hängt wahrscheinlich auch damit zusammen, dass in der Fachdatenerhebung NRW ausschließlich die Arbeit der landesgeförderten Stellen einzutragen ist, mindestens 51%.

³⁶ In der Fachdatenerhebung NRW können KI-Leitungen den Grad der Zielerreichung quartalsweise aufsteigend auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten.

Aus Perspektive der KI-Leitungen tragen die Beratungsangebote wesentlich zur Verbesserung der Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte bei, indem sie sowohl den Zugang zum Schulsystem als auch den weiteren Bildungsweg gezielte unterstützen. Sie unterstützen beim Einstieg in das Schulsystem, der Einhaltung der Schulpflicht und der individuellen Gestaltung des Bildungsweges, sodass eine passgenaue Beschulung ermöglicht wird. Zudem begleiten KI die Zuordnung zu den passenden Bildungsgängen und unterstützen Lehrkräfte in Entscheidungsprozessen. Darüber hinaus schaffen sie Transparenz und Orientierung, durch Beratung und Beratungsvermittlung in Koordination und Zusammenarbeit mit Trägern und außerschulischen Einrichtungen am Übergang Schule/Beruf. Die Seiteneinstiegsberatung erleichtert die schulische Integration, während die Dokumentation des Bildungsweges eine langfristige Begleitung sicherstellt. Neben der schulischen Unterstützung spielen auch soziale und familiäre Aspekte eine entscheidende Rolle. Die Beratung hilft bei der sozialen Stabilisierung und der allgemeinen Lebenssituation der Familien, was sich positiv auf die Bildungschancen der Kinder auswirkt. Die Beurteilung der Schulaufsichten bestätigt weitgehend die Wirkungseinschätzung der KI-Leitungen.

In der Selbsteinschätzung der KI-Leitungen als auch in der Fremdeinschätzung der Schulaufsichten leisten die Angebote zur Verbesserung der Bildungschancen im Zusammenspiel einen beachtlichen Beitrag, besonders im Hinblick auf die Förderung der Mehrsprachigkeit von Kindern und Jugendlichen, die Nutzung außerschulischer Bildungsangebote und die Offenheit von Familien mit Einwanderungsgeschichte, Beratungsangebote in den Bildungseinrichtungen ihrer Kinder anzunehmen und sich dort zu engagieren. Auch im Bereich der Übergänge zwischen den Schulformen sehen die Befragten positive Effekte. Die Ergebnisse deuten insgesamt auf eine stärkere Teilhabe hin. Die Einschätzungen zur Wirkung auf höhere Bildungsübergänge, wie das Streben nach höheren Abschlüssen, die Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten und den Übergang in den Beruf, sind zwar immer noch positiv, zeigen jedoch zunehmend gemischte Bewertungen (Onlinebefragung).

4.4.4 Zusammenarbeit vor Ort

Die KI spielen eine zentrale Rolle bei der Koordination lokaler Integrationsangebote und der Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure – sowohl im Bildungsbereich als auch in übergreifenden Themenfeldern der Integration. Sie haben in aller Regel eine Steuerungsfunktion im Kommunalen Integrationsmanagement (s. Kapitel 4.5). Eine erfolgreiche Arbeit in diesem Bereich erfordert ein abgestimmtes Vorgehen vor Ort, da Integration als Querschnittsaufgabe nur so wirksam umgesetzt werden kann. Dies gilt insbesondere für die Identifikation und Analyse von Lücken sowie strukturellen Herausforderungen im Integrationsprozess.

Die Evaluation ging der Frage nach, inwieweit die Akteurinnen und Akteure der Integrationsarbeit vor Ort koordiniert und in abgestimmten Prozessen agieren und inwiefern Erkenntnisse aus der Integrationsarbeit vor Ort genutzt werden, um die Strukturen und Maßnahmen der Integrationsarbeit weiterzuentwickeln.

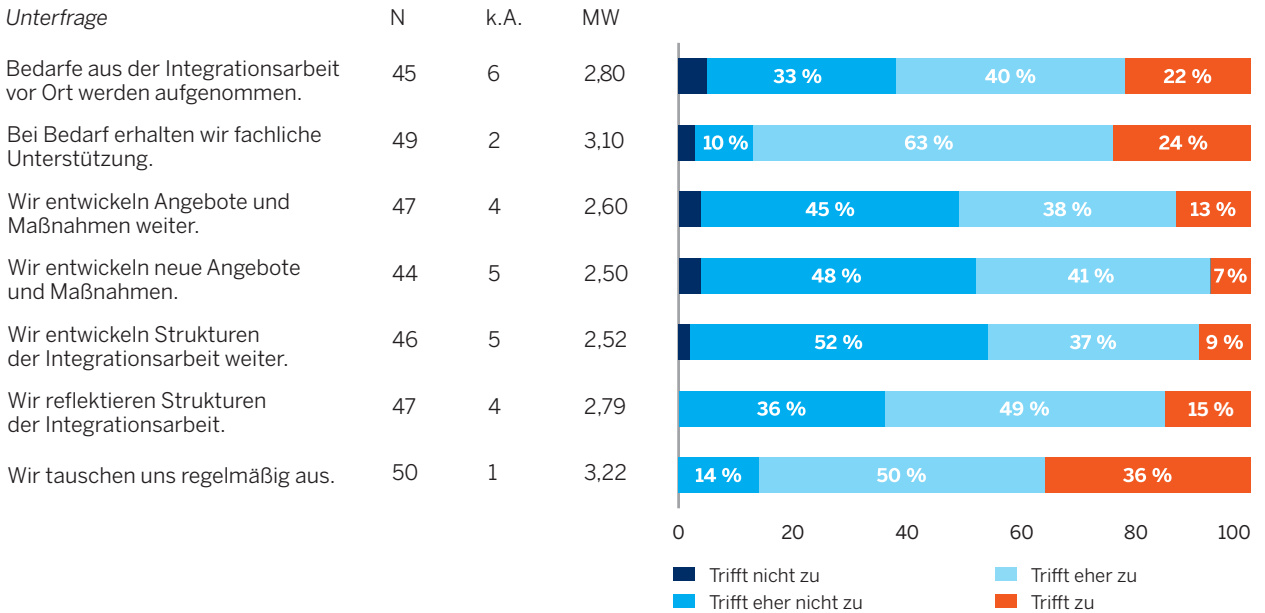
Zu bildungsbezogenen Aufgaben kooperieren die KI mit der unteren Schulaufsicht, die ebenfalls zur Beurteilung der Zusammenarbeit vor Ort befragt wurde. Alle KI arbeiten im Verbund und sind zu gegenseitigem Erfahrungsaustausch verpflichtet.

Aus Perspektive des MKJFGFI hat die enge Beratung beim Aufbau der KI durch die zuvor tätige LaKI und die für Integration und Schulbildung zuständigen Ministerien wesentlich zum Aufbau der bestehenden **sehr guten Kooperation zwischen Land und Kommunen im Integrationsbereich** beigetragen (MKJFGFI 2024). Im Hinblick auf die Zusammenarbeit der seit dem Jahr 2022 zuständigen LaSI bestätigen die KI-Leitungen in der Onlinebefragung mehrheitlich die fachliche Unterstützung durch die LaSI (87 % Zustimmung) sowie den regelmäßigen Austausch (86 % Zustimmung). Bei Fragen zur gemeinsamen (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen und zur Berücksichtigung von Bedarfen aus der Praxis fällt die Zustimmung hingegen differenzierter aus (zwischen 46 % und 62 %; vgl. Abbildung 12). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die abgefragten Aspekte teilweise nicht zu den Kernaufgaben der LaSI gehören.

Abbildung 12

Zusammenarbeit der KI und der Landesstelle Schulische Integration (LaSI)

Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen Kommunalen Integrationszentren und der Landesstelle Schulische Integration ein?

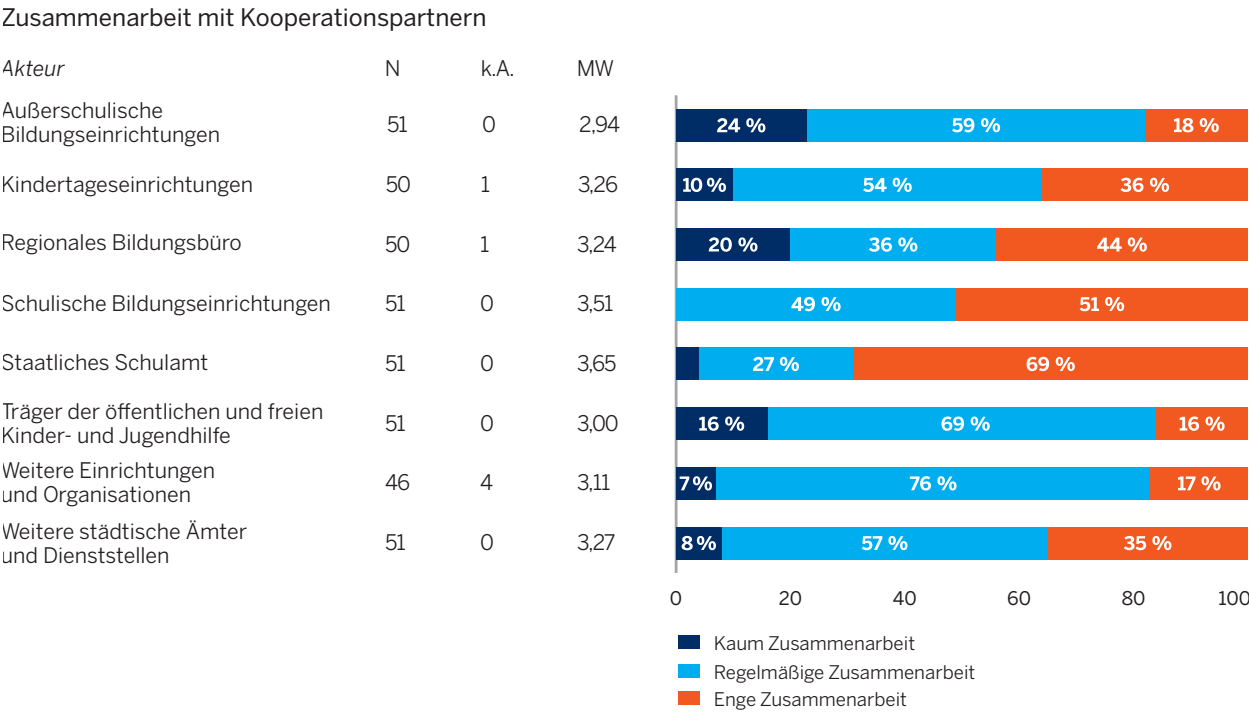


Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung der Leitungen der Kommunalen Integrationszentren (KI).

Es besteht eine **starke Zusammenarbeit zwischen den KI und den kommunalen Einrichtungen des Regelsystems** (Abbildung 12, Abbildung 13). Über 90 % der KI-Leitungen stimmen (eher) zu, dass sie sich mit den Einrichtungen gegenseitig beraten, zu Angeboten abstimmen und Bedarfslücken identifizieren und gemeinsam Angebote umsetzen (Abbildung 14). Die KI **arbeiten außerdem vernetzt mit zahlreichen nicht-staatlichen Strukturen und Fachkräften**, insbesondere mit den Servicestellen für Antidiskriminierung (94 %

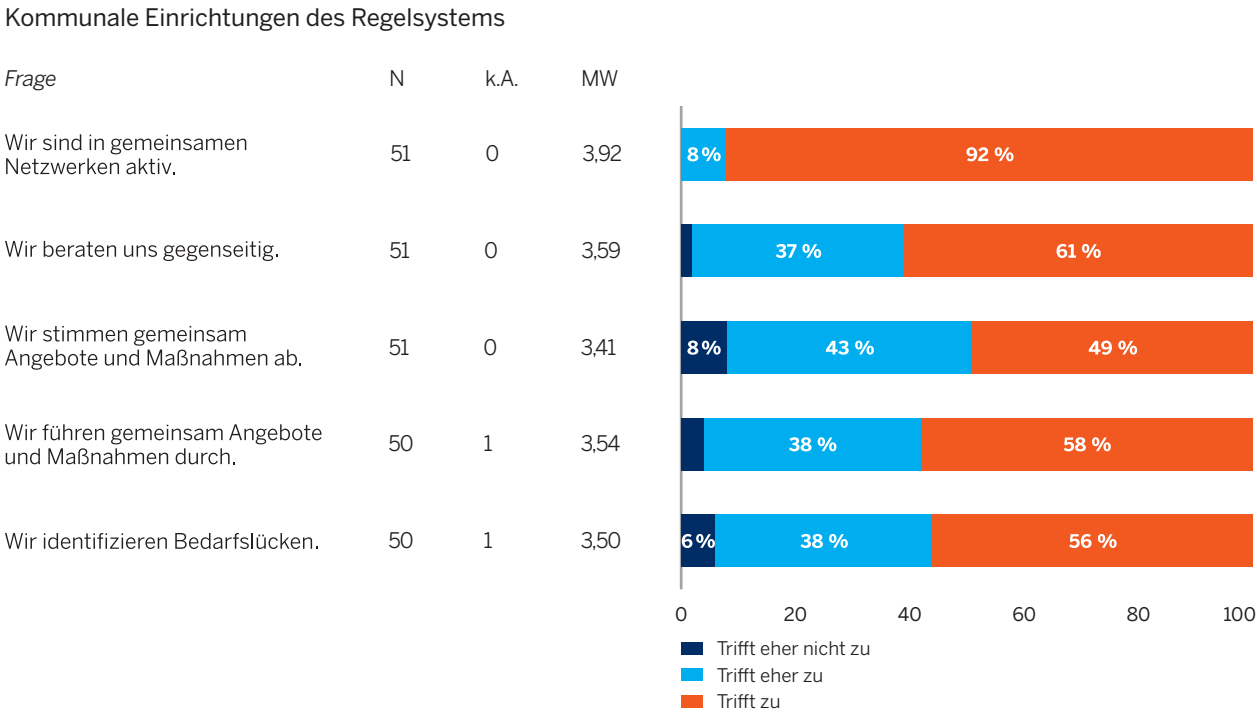
Zustimmung) und den Integrationsagenturen (92 % Zustimmung). Die KI sind mit den freien Trägern in gemeinsamen Netzwerken aktiv (98 % Zustimmung, Abbildung 15). Die gegenseitige Beratung, Identifizierung von Bedarfslücken sowie die Umsetzung gemeinsamer Angebote spielt für drei Viertel der KI eine Rolle (zwischen 76 % – 84 % Zustimmung, Abbildung 15). Sehr ähnlich verhält sich das Bild mit sonstigen Kooperationspartnern vor Ort (Abbildung 16).

Abbildung 13
Regelmäßigkeit der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern vor Ort



Quelle: Syspons 2025, auf Basis der Befragung der Leitungen der Kommunalen Integrationszentren (KI).

Abbildung 14
Zusammenarbeit vor Ort mit Einrichtungen des kommunalen Regelsystems

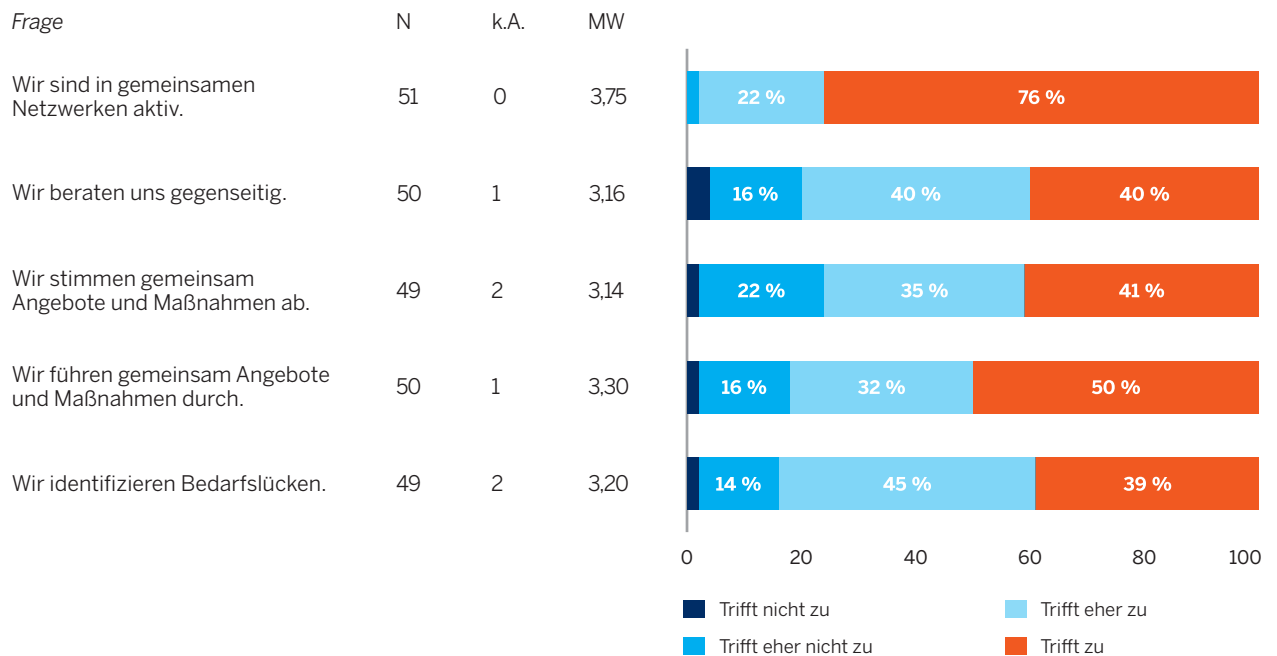


Quelle: Syspons 2025, auf Basis der Befragung der Leitungen der Kommunalen Integrationszentren (KI).

Abbildung 15

Zusammenarbeit vor Ort mit freien Trägern der Integrationsarbeit

Freie Träger der Integrationsarbeit

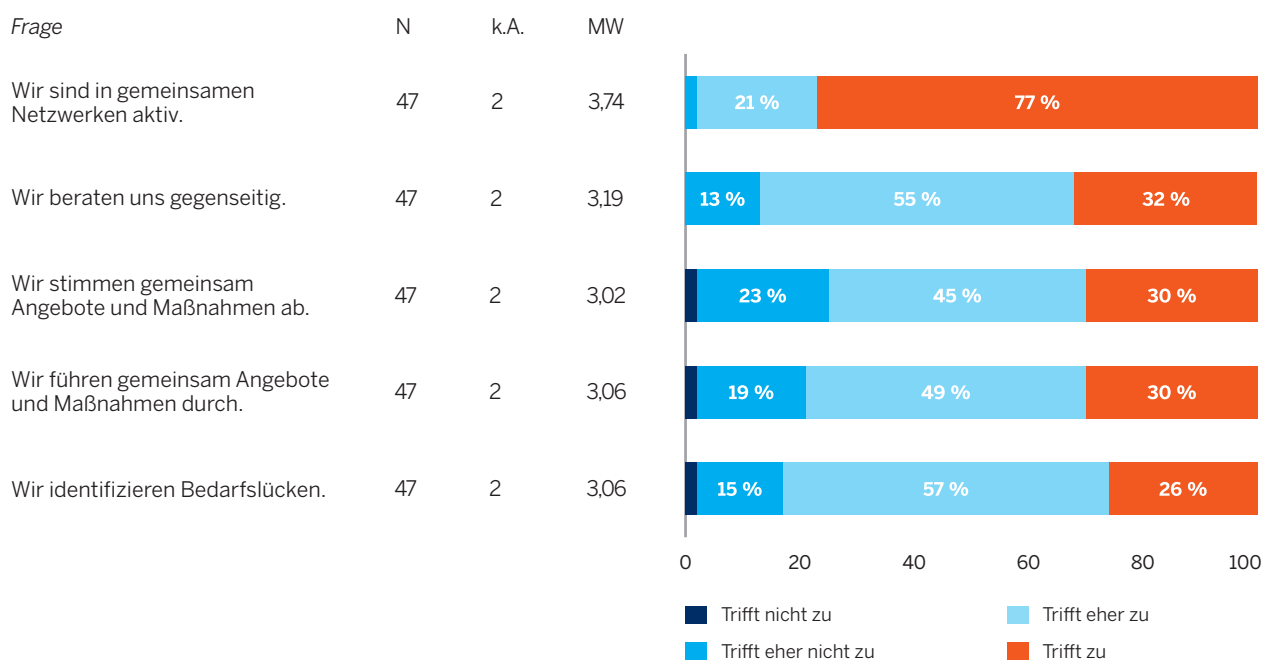


Quelle: Syspons 2025, auf Basis der Befragung der Leitungen der Kommunalen Integrationszentren (KI).

Abbildung 16

Zusammenarbeit vor Ort mit sonstigen Kooperationspartnern

Sonstige Kooperationspartner



Quelle: Syspons 2025, auf Basis der Befragung der Leitungen der Kommunalen Integrationszentren (KI).

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Mit § 8 TIntG wurde maßgeblich dazu beigetragen, die KI als feste Institutionen zu etablieren und langfristig abzusichern, was zu einem bedeutenden Zuwachs der Relevanz ihrer Arbeit geführt hat. Durch diese Entwicklung konnte die Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren im Integrationsbereich intensiviert werden.
- Die zahlreichen Angebote der KI stärken insbesondere die **Teilhabe** und erhalten insgesamt eine **regelmäßig bis hohe Nachfrage** der Zielgruppen.
- Die Programme **KOMM-AN NRW** und der **Laiensprachmittlerpool (LSP)** wurden (fast) flächendeckend umgesetzt und haben erheblich zur Unterstützung der ehrenamtlichen Integrationsarbeit beigetragen. Mit dem LSP wird Mehrsprachigkeit als wertvolle Ressource anerkannt.
- Die KI stärken schulische und außerschulische Bildungseinrichtungen durch Vernetzungs-, Schulungs- und Beratungsangebote, die eine bessere Zusammenarbeit mit Eltern fördern und die Sensibilisierung von Fachkräften für kulturelle Vielfalt unterstützen. Ihre Maßnahmen tragen zur Verbesserung der Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte bei, indem sie den **Zugang zu Bildung erleichtern, die Schullaufbahn begleiten und Orientierung im Bildungssystem bieten**, wobei Herausforderungen wie begrenzte Ressourcen, sprachliche Barrieren und strukturelle Hürden bestehen.
- Die KI spielen eine **zentrale Rolle in der Koordination lokaler Integrationsangebote und der Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure**. Die Zusammenarbeit mit kommunalen Einrichtungen, freien Trägern und nicht-staatlichen Strukturen ist gut etabliert.

EMPFEHLUNGEN

- **Der Austausch und die Vernetzung** zwischen den KI sollten weiter gepflegt werden, insbesondere um die Vergleichbarkeit der Angebote zu verbessern. Ein flächendeckender Kompetenzaufbau in den Bereichen wirkungsorientierte Steuerung, Programmplanung und Selbstevaluation bietet – angesichts des breiten Aufgabenspektrums sowie der Notwendigkeit, regelmäßig Schwerpunkte zu setzen und Ressourcen gezielt einzusetzen – ein wichtiges Potenzial sowohl für die Qualitätssicherung als auch für die Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen.
- Zur **Optimierung des Controllings** sollten in der Fachdatenerhebung NRW die qualitativen Bewertungsmaßstäbe präziser definiert werden, um insbesondere über die Verbesserung von Bildungschancen differenziertere Angaben zu erhalten. Nicht wesentliche Angaben sollten reduziert werden, um den Erhebungsaufwand zu verringern.
- Die **Unterstützung des Ehrenamts** sollte erhalten bleiben, um die zivilgesellschaftliche Mitgestaltung der Migrationsgesellschaft zu sichern.

4.5 Förderung Kommunales Integrationsmanagement

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert mit dem Kommunalen Integrationsmanagement (KIM) ein Instrument zur **Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung**. Der insoweit einschlägige **§ 9 TIntG** beinhaltet die Förderung effektiver Strukturen der Zusammenarbeit aller kommunalen Akteurinnen und Akteure zur Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Ziel ist eine **integrierte und rechtskreisübergreifende kommunale Steuerung** von Einwanderungs- und Integrationsprozessen. Mit der Novellierung des TIntG wurde die zuvor bestehende Landesförderung für das Kommunale Integrationsmanagement rechtlich verankert und finanziell abgesichert. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit den Kommunalen Integrationszentren, da die KIM-Standorte zum größten Teil bei den Kommunalen Integrationszentren organisatorisch vernetzt sind bis auf einige Standorte, wo sich eine andere organisatorische Anbindung im Rahmen der Weiterentwicklung von KIM ergeben hat.

4.5.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Eine Evaluation der Wirkungen des § 9 TIntG erfolgte auf zwei Ebenen: Erstens auf struktureller Ebene in der Verwaltung zur systemischen Zusammenarbeit mit den Akteurinnen und Akteuren. Zweitens auf der Ebene der Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Zielgruppe des Kommunalen Integrationsmanagements, wie das KIM-Case Management umgesetzt wird und welche Wirkungen sich auf individueller Ebene für die Zielgruppen ergeben.

Konkret zielte die Evaluation darauf ab, folgende Fragestellungen zu beantworten:

1. Welche Wirkung erzielt KIM auf Ebene der **Verwaltungsstrukturen** in den Kreisen und kreisfreien Städten im Hinblick auf verwaltungsinterne und -externe Zusammenarbeit?
2. Inwiefern werden **Menschen mit Einwanderungsgeschichte** in der Kommune bedarfsgerecht bei **Ankommen, Teilhabe und Gestalten** individuell begleitet? Welche Verbesserungen ergeben sich auf der Fallebene?

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen beauftragte das MKJFGFI die **Kienbaum GmbH (zur Beantwortung von Fragestellung 1)** und die **Ramboll Management Consulting GmbH (zur Beantwortung von Fragestellung 2)**. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Evaluationsberichts zum TIntG sind diese beiden Evaluationen des KIM noch laufend. Die nachfolgenden Beiträge stellen die Zwischenergebnisse mit Stand 30. September 2024 inklusive Beschreibung der jeweiligen Datengrundlage dar.

Kienbaum



4.5.2 Evaluation der Strukturentwicklung in der Verwaltung durch das Kommunale Integrationsmanagement NRW

Auszug aus zentralen Zwischenergebnissen der Evaluation

Die folgenden Abschnitte fassen wesentliche Zwischenergebnisse der begleitend angelegten Evaluation der Strukturentwicklung in der Verwaltung (Los 1) zum Stand 30. September 2024 zusammen.

Einsatz von Koordinationsstellen

Da KIM **umfassende Zielstellungen** verfolgt, ist die Umsetzung mit **hohen Anforderungen** an die Verwaltungsmitarbeitenden bzw. die KIM-Verantwortlichen, die die Veränderungen durch das KIM in der Gebietskörperschaft steuern und koordinieren, verbunden. Aufgabenfelder sind daher vielfältig und beinhalten u. a. die strategische Kommunikationsarbeit, die Personalsteuerung, die Netzwerkarbeit, den Aufbau von Kooperationsstrukturen mit unterschiedlichsten Akteuren aus der Integrationsarbeit. Den gemeinsamen Rahmen hierfür bilden das allgemeine sowie die standortspezifischen KIM-Handlungskonzepte.

Umsetzung von Begleitmaßnahmen zur Implementierung und Verstetigung des KIM

Es werden **begleitende fachliche Veranstaltungen** zur Verstetigung des KIM durch das MKJFGFI angeboten, ab 2024 konnten die Gebietskörperschaften ein durch das Land finanziertes **Coaching-Angebot** in Anspruch nehmen. Weiterhin tauschen sich Mitarbeitende des MKJFGFI regelmäßig mit den KIM-Verantwortlichen

aus, vermitteln und erläutern Details des Konzepts. Außerdem nehmen Vertreterinnen und Vertreter des MKJFGFI an diversen Gremiensitzungen vor Ort teil. Fast alle Gebietskörperschaften bestätigen, dass der Austausch mit dem MKJFGFI die Zielsetzung des Landes verständlicher bzw. nachvollziehbarer gemacht hat. Landesweit anwendbare **Tools** (z.B. die KIM-Datenbank), **die die operative Steuerung in den Gebietskörperschaften unterstützen** würden, sind zurzeit in Entwicklung und werden Ende des ersten Quartals 2025 zur Verfügung stehen. Eine funktionsfähige Datenbank zum Monitoring der KIM-Case Management-Fälle würde eine datenbasierte Steuerung der KIM-Umsetzung nach Einschätzung der Evaluation stark unterstützen. Zum Thema Change-Management gab es im Jahr 2023 Veranstaltungen des MKJFGFI für die Gebietskörperschaften; hier wünschen sich die KI-Leitungen weiterhin einen Fokus, insbesondere hinsichtlich von Weiterbildungsangeboten zu Change-Management und Projektmanagement.

Austauschformate und Zusammenarbeit zwischen Ämtern, Behörden und Trägern

Die Gebietskörperschaften haben 2024 die **notwendigen Strukturen für die Umsetzung des KIM etabliert**. Zudem haben alle Gebietskörperschaften die im KIM-Handlungskonzept vorgesehenen Gremien etabliert. Dazu zählen maßgeblich die eingerichteten **Lenkungsgruppen**. Diese Gremien sind in der Regel mit Entscheidungsbefugnissen ausgestattet und bearbeiten sowohl aktuelle integrationspolitische Themen als auch verwaltungsinterne Steuerungs- und Koordinationsprozesse. In den Lenkungsgruppen sollen laut KIM-Handlungskonzept des Landes alle relevanten verwaltungsinternen und -externen Integrationsakteure auf Leitungsebene vertreten sein. In der Praxis zeigt sich, dass dies auch der Fall ist. Zu den Mitgliedern der Lenkungsgruppen zählen in den meisten Fällen u. a. die KI-Leitungen, Ausländer- und Einbürgerungsbehörden der Kreise bzw. der kreisfreien Städte, sowie das Jobcenter und weitere Akteure.

Es haben sich in den Gebietskörperschaften zudem zahlreiche **Projekt- und Arbeitsgruppen** mit diversen Zielsetzungen und Themen etabliert, deren Arbeitsweisen sowohl von den KI-Leitungen als auch von den an den KIM-Arbeits- und Projektgruppen beteiligten Akteurinnen und Akteuren (z.B. KIM-Koordinierungsstellen, KIM-Case Management, Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege und anderen Beratungsange-

boten sowie der Zivilgesellschaft) grundsätzlich positiv bewertet werden. Daneben existieren viele weitere Formate, die sich ebenfalls mit KIM befassen, jedoch nicht explizit als Arbeits- oder Projektgruppen definiert sind.

Ähnliches gilt für die **Kooperationsvereinbarungen** zwischen den für KIM verantwortlichen Verwaltungsakteuren und weiteren an den Integrationsprozessen beteiligten Akteuren (z.B. Arbeitsagentur, Ausländerbehörde). Das Chancenaufenthaltsrecht ist beispielsweise ein zentrales Thema dieser Zusammenarbeit zwischen KIM und den Ausländerbehörden. Zwar unterscheiden sich die Vereinbarungen in Begrifflichkeit, Umfang und Ausgestaltung, jedoch zeigt sich, dass viele Gebietskörperschaften von ihnen Gebrauch machen, um eine verbindlichere Zusammenarbeit, eine effektivere Steuerung und ein vertrauensvolles Verhältnis zu relevanten Integrationsakteurinnen und -akteuren zu fördern.

Abstimmung der Integrationsprozesse

Im Rahmen der begleitenden Evaluation konnten erste Wirkungen des KIM auf bestehende Verwaltungsstrukturen und Prozesse erfasst werden. Eine konkrete Auswirkung von KIM waren regelhafte **Austauschformate zwischen Akteuren der Integrationsarbeit**, die originär nicht oder nur teilweise in Kontakt standen. Diese Zusammenarbeit entwickelte sich häufig durch die im KIM-Handlungskonzept vorgesehenen KIM-Gremien (wie bspw. der Lenkungsgruppe, Arbeits-/Projektgruppen, oder auch Kooperationsvereinbarungen). Außerdem habe sich durch KIM eine **Systematik zur Bedarfserkennung und -bearbeitung** etabliert, bei der Zuständigkeiten klar erkennbar und Rollen eindeutig definiert sind. KIM schaffe den Rahmen, in dem Angebote systematisch gesichtet, Bedarfe erhoben, und Leistungen entsprechend koordiniert werden. Exemplarisch lassen sich bereits konkrete Veränderungen in den Strukturen mit positiven Auswirkungen auf die Zielgruppen von KIM nachzeichnen.

Einbindung des KIM-Case Managements

In nahezu allen Gebietskörperschaften werden zur Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarfen **Fallbesprechungen bzw. Fallanalysen** zwischen der KIM-Koordination und dem KIM-Case Management umgesetzt. Die grundsätzliche Interventionslogik von KIM, welche annimmt, dass Erfahrungen aus der Fallarbeit bei der Begleitung und Förderung von Integrationsprozessen detaillierter analysiert und daraus übergreifende Bedarfe und Maßnahmen abgeleitet werden,

ist bereits in einem Drittel der Gebietskörperschaften stark ausgeprägt.

Der **Transfer der aus der Fallebene gewonnenen Erkenntnisse** an die strategische Ebene gestaltet sich ebenfalls unterschiedlich. Etwa die Hälfte der Gebietskörperschaften nutzt dafür den Weg über die Projekt- bzw. Arbeitsgruppen zur Lenkungsgruppe. Andere greifen auf bereits etablierte Formate zurück, die unabhängig von KIM existieren.

Erfolgs- und Hemmfaktoren für die Zielerreichung

In der Evaluation wurden zudem **Herausforderungen** deutlich, die die Umsetzung von KIM in den Gebietskörperschaften erschwerten (Stand Befragung Sommer 2024). Neben operativen Herausforderungen innerhalb der KIM-Baustein-Struktur, u. a. bei der Besetzung von Stellen im KIM-Case Management, berichten einige KI-Leitungen von einer eher skeptischen Haltung der an KIM beteiligten Akteure und von einer unzureichenden Veränderungsbereitschaft interner und externer Verwaltungsakteurinnen und -akteure. Es ist anzunehmen, dass diese Schwierigkeiten auch auf mangelnde Kapazitäten in den betroffenen Institutionen und Organisationen zurückzuführen sind. In einigen Gebietskörperschaften wird, der Erfahrung der KI-Leitungen nach, die Bedeutung von KIM auf politischer Ebene noch nicht ausreichend erkannt, sodass die Vermittlung von KIM und die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von KIM besonders wichtige Aufgaben der KIM-Koordination darstellen. Dies ist umso mehr von Bedeutung, da KI-Leitungen die Unterstützung der politischen Ebene als eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche KIM-Umsetzung in der Gebietskörperschaft bewerten.

Für die KIM-Verantwortlichen in den Kreisen ist die Einbindung der kreisangehörigen Kommunen eine zentrale und zugleich herausfordernde Aufgabe. Da der Begriff „Einbindung“ in der Förderrichtlinie, der Handreichung zu KIM und weiteren Dokumenten nicht weiter konkretisiert wird, liegt es an den Kreisen, **eigene Strategien und Ansätze** zu entwickeln. Einerseits ermöglicht dies eine individuelle Ausgestaltung des KIM in den Kreisen, die sich auch aus der unterschiedlichen Verfasstheit der Kreise ergibt (Größe und Anzahl der kreisangehörigen Kommunen variieren stark). Andererseits bindet es bislang vergleichsweise viele Ressourcen, ein geeignetes Vorgehen zu finden, um den Einbezug kreisangehöriger Kommunen zu sichern.



4.5.3 Evaluation der individuellen Ebene des Kommunalen Integrationsmanagements

Die folgenden Abschnitte fassen wesentliche Zwischenergebnisse der begleitend angelegten Evaluation der Fallebene zum Stand 30. September 2024 (Los 2) zusammen.

Flächendeckender Einsatz von KIM-Case Managern (KIM-CM)

In allen Gebietskörperschaften Nordrhein-Westfalens sind KIM-Case Manager eingesetzt. Die operative Anbindung der KIM-Case Manager ist ausgehend von den kommunalen Gegebenheiten dabei unterschiedlich ausgestaltet:

Mit rund 80 Prozent hat der Großteil der Kreise und der kreisfreien Städte die bestehenden KIM-CM-Stellen zwischen der Verwaltung und den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege aufgeteilt. Größtenteils wurde an den KIM-Standorten rund die Hälfte der KIM-CM-Stellen an Träger der Freien Wohlfahrtspflege weitergeleitet.

Bei den verbleibenden rund 20 Prozent der Kreise und kreisfreien Städte sind die KIM-CM-Stellen ausschließlich beim Kreis oder den kreisangehörigen Kommunen angebunden.

In einigen Fällen sind KIM-CM-Stellen ausschließlich bei Trägern der Freien Wohlfahrtspflege angebunden.

Teilweise gibt es in den Gebietskörperschaften neben dem KIM-Case Management keine ausreichenden weiteren Integrationsangebote. Dies trifft insbesondere auf den ländlichen Raum zu. Hier ist das Angebot durch das KIM-Case Management daher besonders wichtig.

Erreichte Personen und Umfang der Begleitung

Umfang und Intensität der Begleitung von Personen durch das KIM-CM können sehr unterschiedlich sein. Es wird deshalb unterschieden zwischen:

KIM-Kurzberatung: Eine KIM-Kurzberatung liegt vor, wenn eine überschaubare Bedarfslage besteht, in der Regel maximal zwei Bedarfe im Fokus stehen und die weiteren Schritte weitgehend eigenständig durch die

begleiteten Personen umgesetzt werden können. Der Mindeststandard umfasst zwei Beratungsgespräche.

KIM-CM: Ein KIM-Case Management liegt vor, wenn eine vielschichtige Beratungssituation besteht, die eine koordinierte und individuelle Begleitung erfordert und verschiedene Rechtskreise berühren kann. Die erweiterte Unterstützung der begleiteten Personen umfasst eine strukturierte Planung sowie die gezielte Koordination passender Hilfen.

In der Onlinebefragung im November 2023 gaben die 325 befragten KIM-Case Manager an, im Durchschnitt 13,2 KIM-CM-Fälle zu betreuen. Im weiteren Verlauf der Evaluation wird überprüft, wie sich verschiedenen Rahmenbedingungen vor Ort, wie z. B. die Zugangssteuerung auf die Zielerreichung bei der Zielgruppe auswirken und welche Gelingensbedingungen es gibt.

Die Zahl der begleiteten KIM-CM-Fälle nimmt zu. Hierfür bestehen unterschiedliche Gründe: Erstens ist dies auf die zunehmende Zuleitung durch die KIM-Bausteine zurückzuführen. Zweitens stellt sich bei Kurzberatungen häufig im Zeitverlauf heraus, dass die Bedarfe umfangreicher sind, sodass diese dann nicht mehr als Kurzberatung, sondern als KIM-CM Fälle weiterbegleitet werden.

Orientierung des KIM-Case Managements an den Lebenslagen der Teilnehmenden und Berücksichtigung der individuellen Bedarfe

Die erste Zwischenbilanz zeigt positive Effekte.

Als besonders wichtiger Aspekt des KIM-CM wird von den interviewten begleiteten Personen in den Fallstudien die ganzheitliche und kontinuierliche Betreuung sowie der persönliche Kontakt hervorgehoben. Hilfe und Unterstützung werden in allen Lebenslagen in Anspruch genommen. Besonders positiv stellen die interviewten durch KIM begleiteten Personen die Erreichbarkeit, Kontinuität und Flexibilität der KIM-Case Managerinnen und Manager heraus.

Die große Mehrheit der begleiteten Personen bewertet in der Onlinebefragung den Kontakt zu ihrer KIM-Case Managerin bzw. ihrem Case Manager als besser im Vergleich zu anderen Behörden (81 Prozent). Außerdem berichten manche durch KIM begleiteten Personen in den Fallstudien, dass für sie das KIM-CM der erste positive Behördenkontakt überhaupt war.

Die begleiteten Personen im KIM wurden in der Onlinebefragung gebeten, ihre aktuellen Herausforderungen anzugeben. Jede zweite befragte Person (55 Prozent) gibt das Erlernen der deutschen Sprache als aktuelle Herausforderung an. Es folgten das Verstehen von behördlichen Briefen (40 Prozent), das Ausfüllen von Anträgen (35 Prozent) und die Arbeitssuche (34 Prozent). Bei der Frage nach den Wünschen der befragten Personen wurde angegeben, dass die Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung ein häufiger Wunsch ist (58 Prozent). Oft wird dieser Wunsch in Kombination mit dem Erlernen der deutschen Sprache angegeben (38 Prozent).

Die Evaluation zeigt, dass die begleiteten Personen in den KIM-Case Managerinnen und Manager eine vertrauensvolle Ansprechperson finden, was die Grundlage für den Veränderungsprozess legt. Sie entwickeln durch die KIM-Begleitung eine Perspektive für ihr Leben in Deutschland und lernen, wo und wie sie sich Unterstützung hierfür holen können. Dabei spielen vor allem der Spracherwerb und die Aufnahme einer Arbeit eine entscheidende Rolle.

Das KIM-CM trägt wesentlich dazu bei, dass sich die individuelle Situation der begleiteten Personen stabilisiert und verbessert. Das bezieht sich häufig auf existenzielle Aspekte, wie die finanzielle Sicherung, Klärung des Aufenthalts sowie das Finden einer Wohnung. Die berufliche und soziale Integration baut darauf in einigen Fällen auf und ist manchmal ein Thema in einem fortgeschrittenen Stadium des KIM-CM-Prozesses.

Das KIM-CM unterstützt auch bei der rechtlichen Vertretung der Integration ausländischer Menschen mit besonderen Integrationsleistungen (Stichwort Chancen-Aufenthaltsrecht). Knapp die Hälfte der befragten KIM-Case Manager hat bereits begleitete Personen im KIM bei der Einbürgerung unterstützt.

Auswertung und Nutzen der Ergebnisse für die Verbesserung der Integrationsarbeit vor Ort

Im September 2024 ist die Umsetzung, wie mit den Erkenntnissen der Fallebene gearbeitet wird, kommunal unterschiedlich weit vorangeschritten, sodass noch keine umfassende Bewertung abgegeben werden kann. Die Instrumente, wie Fallrekonstruktionen und Arbeits- und Projektgruppen, werden als wertvoll und zielführend angesehen und grundsätzlich auch positiv bewertet.

Erfolgs- und Hemmfaktoren für die Zielerreichung

In den Erhebungen konnten eine Reihe von Einflussfaktoren auf das KIM-CM identifiziert werden. Diese beziehen sich auf die Implementierung, die Zielgruppenerreichung, die Durchführung des KIM-CM, die Arbeit mit den begleiteten Personen sowie die Zielerreichung und

Wirksamkeit. Daneben konnten auch programmexterne Einflussfaktoren herausgearbeitet werden.

Die anschließend wiedergegebenen Zitate stammen aus dem Beteiligungsprozess der Evaluation des TIntG durch Syspons.

Tabelle 3

Darstellung der programminternen und programmexternen Einflussfaktoren

Programminterne Einflussfaktoren	Programmexterne Einflussfaktoren
• Zeit für einen strukturierten Aufbau des KIM-CM • Bekanntheit und Verständnis von KIM bei relevanten Akteurinnen und Akteuren • Unterstützung durch die Leitungsebenen • Rollen- und Aufgabenklarheit der KIM-Case Managerinnen und Manager • Vorhandensein von KIM-CM-Konzepten • Stellenbesetzung mit geeigneten Personen und Personalstabilität • Organisationale Anbindung der KIM-Case Managerinnen und Manager • Präsenz vor Ort und aufsuchende Arbeit • Verständigung mit den begleiteten Personen in den Herkunftssprachen • Haltung und Herangehensweise der KIM-Case Managerinnen und Manager • Der rechtskreisübergreifende Ansatz	• Merkmale der vom KIM begleiteten Personen • Vorhandensein (passender) Beratungs- und Verweisangebote • Mobilität • Personelle Ressourcen bei anderen Stellen

4.5.4 Einschätzungen aus dem Beteiligungsprozess

Nachfolgend sind ausgewählte Einschätzungen von kommunalen Spitzenverbänden, Mitgliedern des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie von befragten Expertinnen und Experten dargestellt, die im Rahmen des Beteiligungsprozesses der Evaluation durch Syspons gewonnen wurden.



Die „KIM-Case Manager“ haben die Möglichkeit, durch ihre Arbeit auf Systembrüche aufmerksam zu werden. Ihre enge Begleitung und Beratung ermöglichen es, individuelle Herausforderungen zu erkennen und in bestehende Angebote zu vermitteln, was zu einer nachhaltigeren Integration beiträgt.

Kommunaler Spitzenverband



Durch den Ansatz des Case Managements kommt den Bedürfnissen der Zugewanderten eine zentrale Rolle zu.

Mitglied des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration



Durch die Novellierung des TIntG wurde das Landesprogramm KIM rechtlich verankert und finanziell abgesichert, sodass die KIM-Stellen in vielen Kreisen entfristet werden konnten. Der politische Wille zur nachhaltigen Strukturveränderung auf Landesebene wurde damit auf Kreisebene bestätigt.

Kommunaler Spitzenverband



Grundsätzlich sehen wir das KIM und das mit ihm verbundene Case Management als gutes Instrument für eine in sich stimmige Integrationsarbeit, [...]. Gleichwohl bleibt anzuerkennen, dass die Voraussetzungen in den Flächenkreisen ausgesprochen unterschiedlich sind und die Koordination bisweilen kompliziert und aufwändig ist.

Kommunaler Spitzenverband





Eine Überleitung guter Landesförderprogramme in das „Kommunale Integrationsmanagement (KIM)“ ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings braucht es Rahmenbedingungen, die eine solche Überleitung auch praktisch zulassen.

Kommunaler Spitzenverband



Zukünftig ist ein stärkeres Ineinandergreifen der verschiedenen Maßnahmen wünschenswert. So könnte die Kooperation zwischen dem KIM, den Integrationsagenturen sowie den Service- und Beratungsstellen der Antidiskriminierungsarbeit strategisch auf Landesebene besser verknüpft werden.

Kommunaler Spitzenverband



[...] das Potenzial von KIM ist noch lange nicht ausgeschöpft.

Expertin aus dem Bereich der Wissenschaft



ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Mit der Novellierung des TIntG wurde die bisherige Landesförderung für das Kommunale Integrationsmanagement (KIM) rechtlich verankert und langfristig finanziell gesichert.
- Die Umsetzung des KIM stellt hohe Anforderungen an die Verwaltungsmitarbeitenden bzw. KIM-Verantwortlichen, die Veränderungen durch das KIM in der Gebietskörperschaft steuern und koordinieren.
- Die Gebietskörperschaften haben bis Ende 2024 die notwendigen Strukturen für die Umsetzung des KIM etabliert.
- Zu bisherigen Wirkungen auf Ebene der Verwaltung zählen regelhafte Austauschformate zwischen Akteurinnen und Akteuren der Integrationsarbeit, die originär nicht oder nur teilweise in Kontakt standen.
- In allen Gebietskörperschaften Nordrhein-Westfalens sind KIM-Case Managerinnen und -Manager eingesetzt.
- Umfang und Intensität der Begleitung von Personen durch das KIM-Case Management sind unterschiedlich.
- Die Zahl der begleiteten KIM-CM-Fälle nimmt stetig zu.
- Die KIM-Klientinnen und -Klienten finden in den KIM-Case Managerinnen und -Managern vertrauensvolle Ansprechpersonen und entwickeln durch die KIM-Begleitung eine Perspektive für ihr Leben in Deutschland. Sie lernen Systeme und Strukturen kennen und erfahren damit Hilfe zur Selbsthilfe.
- Im Rahmen des Beteiligungsprozesses für die Gesetzesevaluation wird das KIM als gutes Instrument gewürdigt. Gleichzeitig kann das KIM Weiterentwicklungsbedarfe, die durch Außeneinflüsse sowie interne Notwendigkeiten entstehen, erkennen, ermitteln und darauf reagieren.

4.6 Integration durch Bildung: Das schulnahe Bildungsangebot in den Zentralen Unterbringungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen

Im Rahmen der Grundnovellierung des Gesetzes ist die Bildung in § 10 des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (TIntG) als eigenständiges Thema neu aufgenommen worden. Die Aufnahme dieser Rechtsnorm unterstreicht die zentrale Rolle der Bildung, die als wichtigster Erfolgsfaktor für gelungene Teilhabe und Integration für sowohl gesellschaftliche als auch individuelle Integrations- und Entwicklungsprozesse gilt (Landtag NRW 2021). Weder Herkunft noch sozialer Status dürfen den Zugang zu Bildung erschweren.

Vor diesem Hintergrund regelt § 10 Abs. 3 TIntG ein **schulnahe Bildungsangebot** für Kinder und Jugendliche von Asylsuchenden sowie für unbegleitete Kinder und Jugendliche, die einen Asylantrag gestellt haben und in **zentralen Unterbringungseinrichtungen (ZUE)** in Nordrhein-Westfalen leben. Obwohl das Schulgesetz Nordrhein-Westfalen eine umfassende Schulpflicht³⁷ vorsieht, stellen Kinder und Jugendliche, die in Zentralen Unterbringungseinrichtungen (ZUE) untergebracht sind, einen Sonderfall dar. Sie werden erst schulpflichtig, **sobald sie einer Gemeinde zugewiesen sind und solange ihr Aufenthalt gestattet ist.**³⁸ Gemäß Artikel 14 der EU-Aufnahmerichtlinie 2013/33/EU haben sie davon unberührt während des Aufenthalts in der ZUE bereits einen **Anspruch auf Zugang zum Bildungssystem in Form von Unterricht in Unterbringungszentren.** Diesem Recht kommt das Land Nordrhein-Westfalen mit dem **schulnahen Bildungsangebot in ZUE** nach. Dieses Angebot soll die Kinder und Jugendlichen auch auf einen Schulbesuch nach ihrem Aufenthalt in der ZUE vorbereiten.

Die Ziele und die Ausgestaltung des schulnahen Bildungsangebots in den ZUE in Nordrhein-Westfalen werden durch den **Gemeinsamen Runderlass des ehema-**

ligen Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI), jetzt: Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKGJFI) und des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) vom 1. Juli 2020 (RdErl. MKFFI/MSB NRW) und das Pädagogische Konzept für schulnahe Bildungsangebote in ZUE für geflüchtete Kinder und Jugendliche im schulpflichtigen Alter konkretisiert. Die Umsetzung des im Gesetz festgeschriebenen Angebotes ist Gegenstand der Evaluation für den § 10 TIntG.

4.6.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Für die Bewertung des schulnahen Bildungsangebots stehen die spezifischen **Bildungsbedarfe** der geflüchteten Kinder und Jugendlichen in ZUE im Mittelpunkt, insbesondere die gezielte Vorbereitung auf den Übergang in die Schule. Dabei liegt der Fokus auf ihrem **Fortschritt beim Erwerb der deutschen Sprache** sowie in **weiteren Unterrichtsinhalten**, die eine erfolgreiche Integration in das reguläre Schulsystem unterstützen. Leitfragen der Evaluation waren hierfür:

- Inwiefern erhalten die in ZUE untergebrachten Kinder und Jugendlichen Zugang zum schulnahen Bildungsangebot?
- Inwiefern bereitet das schulnahe Bildungsangebot in ZUE geflüchtete Kinder und Jugendliche angemessen auf die (Wieder-)Aufnahme einer Schullaufbahn in Nordrhein-Westfalen vor?

Zur methodischen Grundlage dieses Berichtskapitels gehört die umfassende Analyse relevanter Dokumente, darunter der einschlägige Erlass, das pädagogische Konzept sowie die Quartalsberichte der Bezirksregierungen zum Bildungsangebot in den ZUE. Ergänzend wurde eine standardisierte Online-Befragung durchgeführt, an der 37 von 56 eingeladenen Lehrkräften aus 18 der insgesamt 24 ZUE, die das Angebot anbieten, teilnahmen. Darüber hinaus flossen qualitative Einschätzungen aus der Befragung von Mitgliedern des Beirats der Landesregierung für Integration und Teilhabe sowie ausgewählten Verbänden und Stakeholdern in die Auswertung ein, um die Ergebnisse der quantitativen Erhebung zu ergänzen und zu kontextualisieren.

37 Das Schulgesetz NRW normiert eine breit ausgelegte Schulpflicht. Kinder von Ausländerinnen und Ausländern unterliegen der Schulpflicht, wenn sie ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Ausbildungs- oder Arbeitsstätte in Nordrhein-Westfalen haben (§ 34 Absatz 6 und Absatz 1 Schulgesetz NRW).

38 Für ausreisepflichtige Kinder und Jugendliche besteht die Schulpflicht bis zur Erfüllung ihrer Ausreisepflicht.

4.6.2 Was umfasst das schulnahe Bildungsangebot?

Das schulnahe Bildungsangebot sieht einen Umfang von wöchentlich 25 Unterrichtsstunden à 45 Minuten vor, die auf fünf Tage verteilt sind. Um ein kontinuierliches Angebot mit den Kindern und Jugendlichen durchzuführen, werden Lehrkräfte für den Unterricht in ZUE abgestellt (RdErl. MKFFI/MSB NRW).

Die Bezirksregierungen benennen **Kooperationsschulen**, die mit den ZUE sowie den dort tätigen Lehrkräften zusammenarbeiten. Diese Schulen dienen den Lehrkräften als Ansprechstelle für unterrichtsbezogene Fragen und benennen eine Mentorin oder einen Mentor pro ZUE. Zur Unterstützung dieser Aufgabe erhalten die Kooperationsschulen drei Entlastungsstunden sowie Sachmittel.

Die **Unterrichtsorganisation** erfolgt in der Regel direkt in den ZUE. Die Lehrkräfte werden hierfür aus dem Schuldienst abgeordnet – in der Regel in vollem Umfang – und dem Schulumt für den Einsatz in einer ZUE zugewiesen. Ihr Dienort ist die jeweilige Einrichtung, wobei die Verteilung der Lehrkräfte bedarfsorientiert erfolgt. Eine Teilzeitbeschäftigung ist möglich, soll jedoch mindestens 50 Prozent betragen. Falls eine Lehrkraft verhindert ist, übernimmt der Betreuungsdienstleister das Bildungsangebot, da eine Vertretung durch Lehrkräfte der Kooperationsschule nicht vorgesehen ist.

Für den Unterricht werden Lerngruppen empfohlen, die Kinder im Alter von 6 bis 10 bzw. 12 Jahren und Kinder und Jugendliche von 11 bis 18 Jahren umfassen. Angestrebt wird eine Gruppengröße von **15 Teilnehmenden**. Gemäß dem pädagogischen Konzept sollen die Lehrkräfte in Absprache mit den Betreuungsdienstleistern und orientiert an den Gegebenheiten vor Ort sowie den personellen Möglichkeiten über die Ausgestaltung der unterschiedlichen Lerngruppen und die Nutzung von Teamteaching als Organisationsform entscheiden (MKFFI/MSB NRW, 2020).

Der Schwerpunkt des Unterrichts soll die Vermittlung der deutschen Sprache und bei Bedarf der Alphabetisierung sein (mind. 12 bis 15 Unterrichtseinheiten in der Woche). Daneben werden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Mathematik, in Gesellschaftslehre und in Naturwissenschaften vermittelt sowie Angebote

in der Herkunftssprache zur Stärkung der Identität der Kinder und Jugendlichen gemacht.

Das Wirkungsziel des Angebots besteht darin, die Kinder und Jugendlichen sowohl auf den schulischen Unterricht als auch auf den Alltag in Deutschland vorzubereiten. Zum einen soll der Unterricht ihnen helfen, sich möglichst schnell und selbstständig im gesellschaftlichen Leben innerhalb und außerhalb der ZUE zu orientieren und sprachlich verständigen zu können. Ergänzende Angebote außerhalb des Unterrichts unterstützen dieses Ziel. Zum anderen steht der individuelle Lernzuwachs im Fokus, indem die Kinder und Jugendlichen auf den Unterricht in verschiedenen Schulfächern vorbereitet werden. Dabei wird auch die Förderung grundlegender Fähigkeiten berücksichtigt, um ihnen einen erfolgreichen Bildungsweg zu ermöglichen (MKFFI/MSB NRW, 2020).

4.6.3 Ausgestaltung des schulnahen Bildungsangebots in den ZUE

Das schulnahe Bildungsangebot entspricht einem **dringenden Bildungsbedarf der neu eingewanderten Kinder und Jugendlichen in ZUE**. Die **Lehrkräfte bewerten die Geeignetheit des Angebots grundsätzlich positiv**. Allerdings befindet sich das Angebot vielerorts noch im Aufbau, ist nicht flächendeckend verfügbar und variiert in seiner Ausgestaltung.

Das Angebot bestand laut Datenlage in den Quartalsberichten Ende 2023 in 24 von 28 ZUE. Laut Rückmeldung des MKJFGFI gab es im August 2024 in 25 von 30 ZUE ein schulnahe Bildungsangebot. An einigen Standorten besteht keine Kontinuität des Angebots aufgrund von langfristigen Krankheitsausfällen und nicht besetzten Stellen (Quartalsberichte, Online-Befragung). Es gibt keine verlässlichen Daten zur Anzahl der Kinder und Jugendlichen, die in den ZUE erreicht werden. Insgesamt ist die Datengrundlage des Monitorings lückenhaft und ungenau.

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass 44 % der Lehrkräfte weniger als 12 Monate in den ZUE tätig sind, während 56 % bereits länger als 12 Monate in diesem Bereich arbeiten. Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte unterrichtet sowohl im Primar- als auch im Sekundarbereich, 31 % sind ausschließlich im Sekundarbereich und 14 % ausschließlich im Primarbereich tätig.

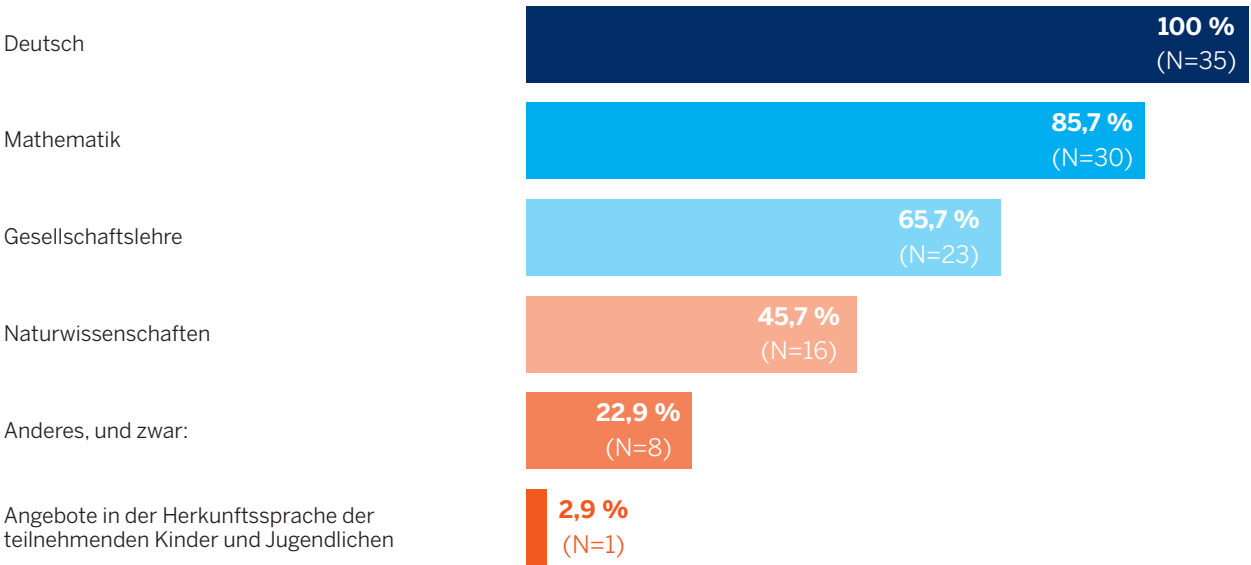
Die im Erlass empfohlenen Altersspannen für Lerngruppen werden zu 82 % eingehalten. Alle Altersgruppen werden in ähnlicher Häufigkeit unterrichtet und 61 % der Lehrkräfte bestätigen, die empfohlene Größe von durchschnittlich 10 bis 15 Teilnehmenden für eine Lerngruppe einhalten zu können. 85 % der Lehrkräfte stimmen (eher) zu, dass die Kinder und Jugendlichen bei Beendigung ihrer Teilnahme die vorgesehenen Bescheinigungen erhalten, die Auskunft zum Sprach- und Leistungsstand geben (Online-Befragung, vgl. Abbildungen im Tabellenband VI).

Abbildung 17 zeigt, dass die vorgesehenen Fächer unterrichtet werden, wobei der Schwerpunkt wie vorgesehen auf Deutsch und Mathematik liegt. Unterrichtsangebote in der jeweiligen Herkunftssprache sind hingegen kaum vorhanden. Es werden vier zusätzliche Unterrichtsinhalte durch Lehrkräfte genannt: Sport, Kunst, Musik, und Landeskunde Deutschland. Die Organisationsform des Teamteaching wird nur selten eingesetzt, in einem Fall mit Unterstützung ausgewählter in der ZUE wohnender Personen, in acht Fällen mit weiteren Lehrkräften (Online-Befragung).

In Bezug auf die rahmengebenden Parameter für das schulnahe Bildungsangebot zeigt sich, dass die Lehrkräfte mit den räumlichen Gegebenheiten, die meist abschließbar und bereits möbliert sind, insgesamt zufriedener sind als mit den bereitgestellten Materialien (Abbildung 19). In einem Bezirk werden Räumlichkeiten außerhalb der ZUE für gemeinsame Angebote von jeweils zwei ZUE genutzt, ansonsten findet der Unterricht in Räumen innerhalb der ZUE statt (Quartalsberichte). Die Räume werden überwiegend als geeignet angesehen. Bei der technischen Ausstattung gibt es jedoch ein gemischtes Bild. Dennoch geben knapp 70 % der Lehrkräfte an, digitale Medien im Unterricht eingesetzt zu haben, u. a. Beamer, Laptops, Tablets, interaktive Apps und Lernvideos (Online-Befragung, vgl. Abbildungen im Tabellenband XIII). An den bereitgestellten Unterrichtsmaterialien wird kritisiert, dass sie für die Zielgruppe teilweise nicht geeignet sind. Dies gilt insbesondere für Naturwissenschaften und Gesellschaftslehre. Die Materialien zu Mathematik und Deutsch schneiden leicht besser ab.

Abbildung 17
Unterrichtete Inhalte/Fächer im schulnahen Angebot

Welche Unterrichtsinhalte haben Sie im schulnahen Bildungsangebot in der ZUE vermittelt?
Mehrfachantwort möglich

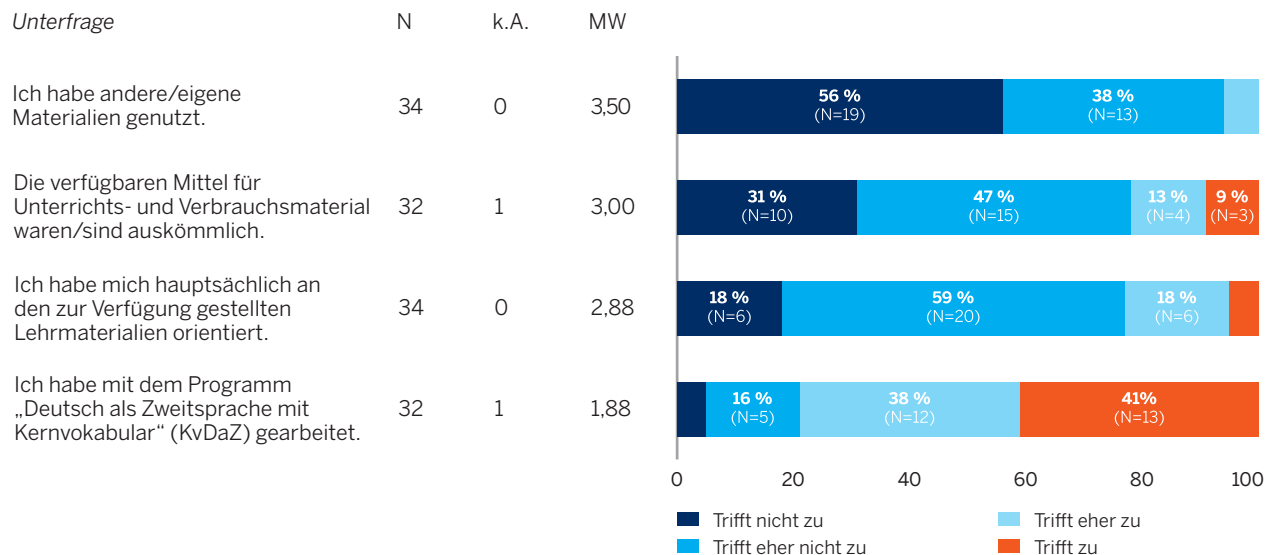


Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung von Lehrkräften für das schulnahe Bildungsangebot in Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes.

Abbildung 18

Nutzung Materialien

Wie haben Sie die zur Verfügung stehenden Lehrmaterialien sowie Verbrauchsmaterialien genutzt?



Hinweis: N: Erhaltene Antworten; k.A.: Keine Angabe/Weiß ich nicht; MW: Mittelwert (Skala: 1 = Trifft nicht zu; 4 = Trifft zu)

Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung von Lehrkräften für das schulnahe Bildungsangebot in Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes.

Fast alle Lehrkräfte orientieren sich zwar an den zur Verfügung gestellten Materialien, nutzen jedoch hauptsächlich eigene Materialien (Abbildung 18). Darüber hinaus wird die verpflichtende Teilnahme an KvDaZ-Schulungen³⁹ in Frage gestellt (Onlinebefragung). In der Befragung gaben 79 % der Befragten an, nicht mit den KvDaZ-Materialien zu arbeiten (Abbildung 18).

Die Umsetzung von schulnahe Unterricht in den ZUE ist mit **herausfordernden Bedingungen** verbunden. Eine der größten Schwierigkeiten (84 % Zustimmung) ist die heterogene Zusammensetzung der Lerngruppen aufgrund **stark unterschiedlicher Bildungsstände und Lernvorerfahrungen** der Kinder und Jugendlichen (siehe Abbildung 20). Damit verbunden fehlt bei Kindern ab acht Jahren häufig eine Alphabetisierung im lateinischen Schriftsystem. Dies erschwert es, die Schülerinnen und Schüler gleichermaßen mit den Materialien

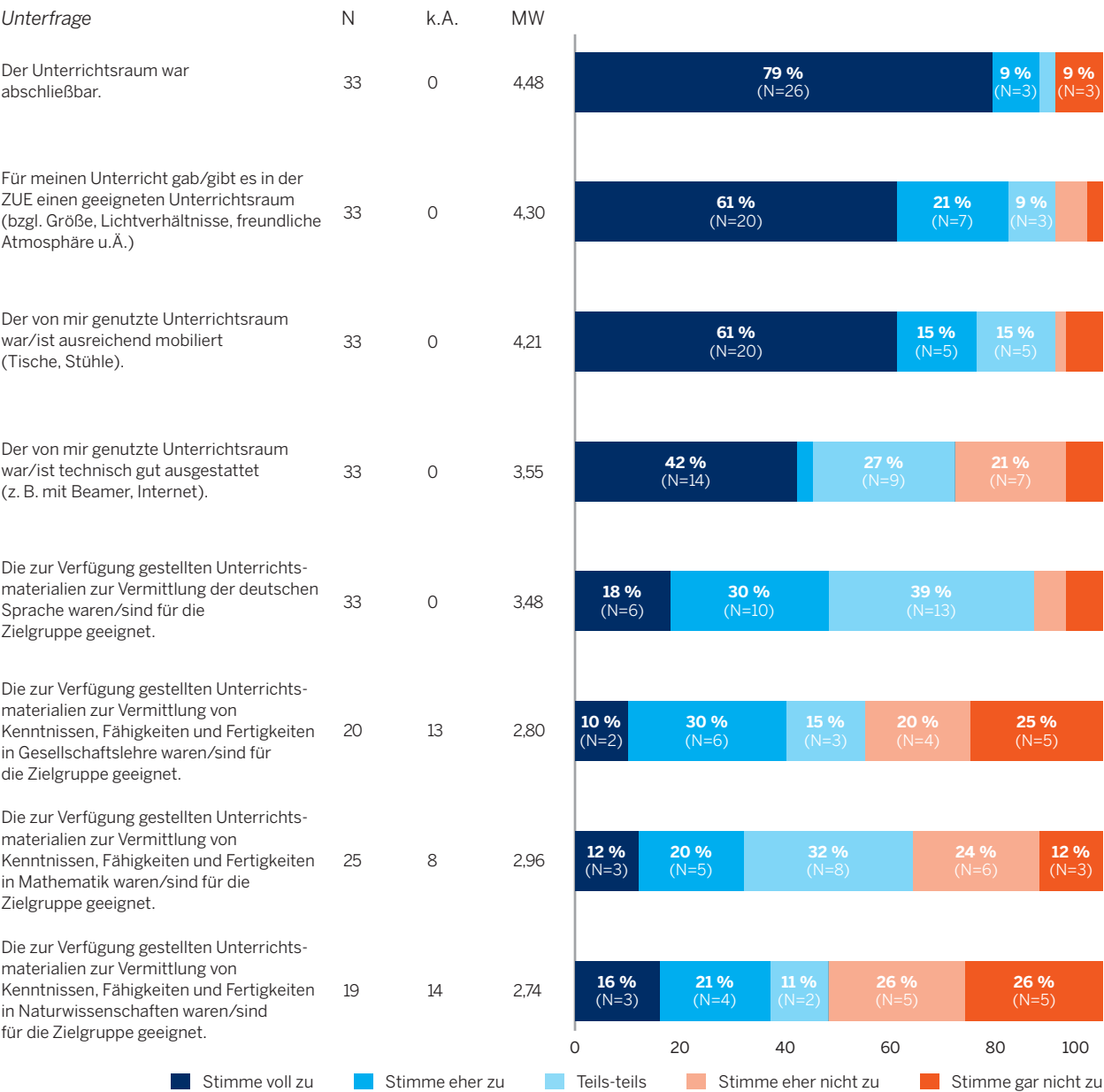
abzuholen. Hinzu kommt eine **hohe Fluktuation** der Teilnehmenden (73 %), was eine kontinuierliche Förderung erschwert. Zudem beeinträchtigen **psychosoziale Belastungen** bei vielen Kindern und Jugendlichen (55 %) den Lernprozess. Auch große Lerngruppen stellen für knapp ein Drittel der Lehrkräfte (27 %) eine Herausforderung dar.

Insgesamt gibt es sehr unterschiedliche Bewertungen der Unterrichtsorganisation. Das Erreichen der 25 Wochenstunden an fünf Tagen für alle Kinder stellt eine Herausforderung dar. Eine Lehrkraft führt aus, dass ungünstige Rahmenbedingungen vor Ort, wie Essenszeiten, Termine der Bewohnenden, Raumkapazitäten oder ein Mangel an Lehrkräften, die konsequente Umsetzung des pädagogischen Konzepts häufig behindern. Fast jede fünfte Lehrkraft gibt an, dass der Unterricht häufig weniger als 15 Wochenstunden umfasst. Eine Herausforderung ist die Unklarheit bezüglich der Gründe für das Fehlen von Kindern im Unterricht. Obwohl die Ergebnisse zeigen, dass die Eltern die Teilnahme überwiegend befürworten, ist die Koordination mit ihnen verbesserungswürdig.

³⁹ Das Programm „Deutsch als Zweitsprache mit Kernvokabular“ (KvDaZ) wird von der Universität zu Köln angeboten. Das Konzept von KvDaZ zielt darauf ab, mit einem Kernvokabular einen schnellen Kommunikationsaufbau im Rahmen der Alltagssprache zu erreichen. Das Kernvokabular besteht zunächst aus 200 Wörtern (Basis) und kann bei Bedarf erweitert werden (hin zur Bildungssprache) (MKFFI/MSB NRW, 2020).

Abbildung 19

Bewertung der Unterrichtsräume und -materialien



Hinweis: N: Erhaltene Antworten; k.A.: Keine Angabe/Weiß ich nicht; MW: Mittelwert (Skala: 1 = Stimme gar nicht zu; 5 = Stimme voll zu)

Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung von Lehrkräften für das schulnahe Bildungsangebot in Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes.

In Bezug auf die Zusammenarbeit der beteiligten Akteurinnen und Akteure zeigt sich in den Quartalsberichten, dass nur wenige ZUE einen Kooperationsvertrag mit dem Kommunalen Integrationszentrum (KI) vor Ort haben. Insgesamt gibt es wenige bis keine Hinweise auf die Zusammenarbeit mit den Kooperationsschulen und/oder Kommunalen Integrationszentren. Die geteilte Zuständigkeit zwischen MKGFJFI und MSB führt

mitunter zu langen Kommunikationswegen (Online-Befragung).

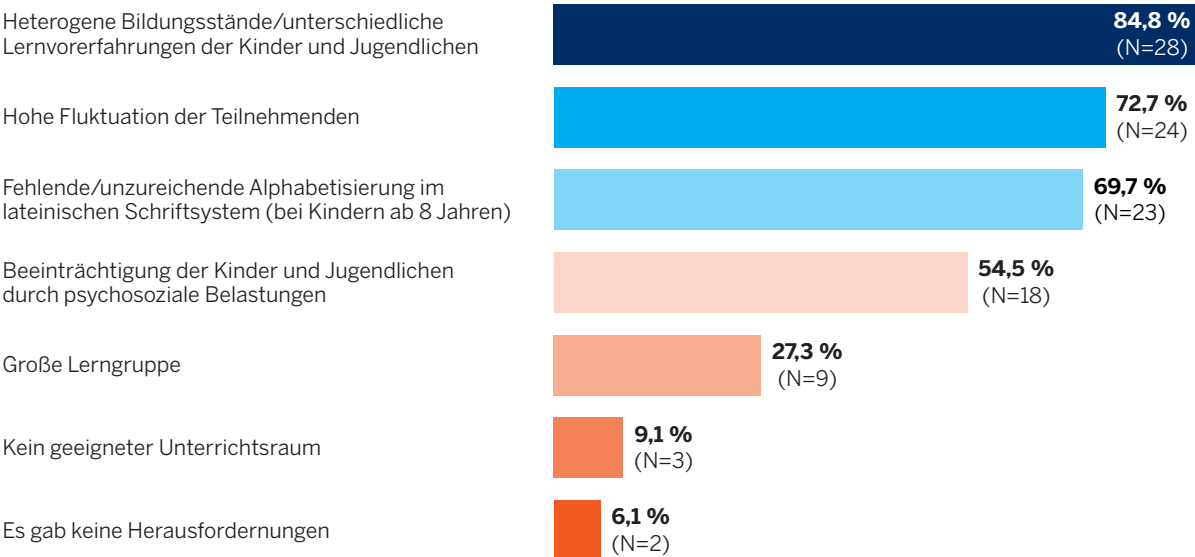
Etwas mehr als die Hälfte der Lehrkräfte (56%) gibt an, eine spezielle Qualifizierung erhalten zu haben (Online-Befragung). Im Rahmen eines vertiefenden Interviews mit einem Mitglied des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration und aus der Wissenschaft

Abbildung 20

Herausforderungen

Welche Herausforderungen gab/gibt es bei der Umsetzung des schulnahen Bildungsangebots?

Mehrfachauswahl möglich

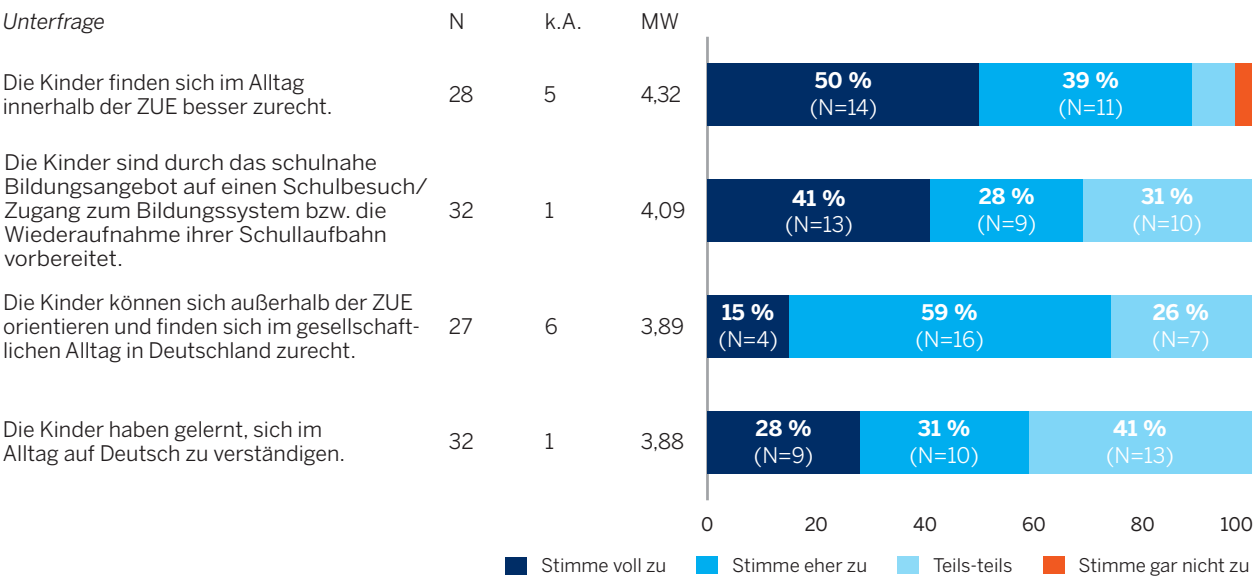


Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung von Lehrkräften für das schulnahe Bildungsangebot in Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes.

Abbildung 21

Wirkungsbewertung durch die Lehrkräfte

Beurteilung der Wirkung des Bildungsangebots



Hinweis: N: Erhaltene Antworten; k.A.: Keine Angabe/Weiß ich nicht; MW: Mittelwert (Skala: 1 = Stimme gar nicht zu; 5 = Stimme voll zu)

Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung von Lehrkräften für das schulnahe Bildungsangebot in Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes.

wird angemerkt, dass die Lehrkräfte zwar gut qualifiziert seien, „... aber ihnen fehlen häufig der notwendige Hintergrund und die Kenntnisse, um angemessen mit Kindern mit Fluchterfahrung umzugehen.“ Auch ein kommunaler Spitzenverband verweist auf einen Mehrbedarf an Fortbildungen für dieses Thema in der Integrationsarbeit. Dies zeige sich bei ersten Fortbildungsangeboten, die Lehrkräften aus anderen Programmen zum Umgang mit traumatisierten Menschen zur Verfügung gestellt wurden (KSV-Stellungnahmen). Ein entsprechendes Angebot für die Lehrkräfte in den ZUE ist das seit dem Jahr 2023 verfügbare Qualifizierungsangebot „Healing-Classroom“ der Landesstelle Schulische Integration (LaSI), das den Lehrkräften in den ZUE bekannt gemacht wurde (LaSI, 2023).⁴⁰

4.6.4 Ziel- und Wirkungserreichung

Nach Ansicht der Lehrkräfte trägt das schulnahe Bildungsangebot nicht nur zur Vermittlung von Fachkenntnissen bei, sondern hilft den Lernenden vor allem bei der Alltagsbewältigung und der Vorbereitung auf den Schulbesuch (Abbildung 21). Mit Blick auf die Lernfortschritte entlang der Unterrichtsfächer zeigen sich die größten Fortschritte im Bereich der deutschen Sprache und bei der Alphabetisierung im lateinischen Schriftsystem. Die geringsten Fortschritte werden in den Naturwissenschaften erzielt (Abbildung 22).

Zugleich bestehen für die Erreichung der Schulfähigkeit weiterhin die größten Bedarfe: Die Lehrkräfte nennen die Alphabetisierung sowie die Förderung von Schreib-, Lese- und Sprachkompetenzen für den Alltag. Auch die Entwicklung von Konzentrationsfähigkeit, Ausdauer, Feinmotorik und das Verständnis für die Strukturen des Schulsystems sind wichtige Themen in Vorbereitung auf den Schulbesuch. Darüber hinaus wird der Bedarf an Wissen über kulturelle und gesellschaftliche Gegebenheiten in Deutschland betont, wie z. B. Feiertage, Ladenöffnungszeiten, Freizeitangebote, Ehrenamt, das Rollenverständnis sowie die Rechte und Pflichten von Bürgerinnen und Bürgern. Weitere zentrale Bereiche umfassen die Förderung von logischem Denken, die Entwicklung von Problemlösungsstrategien und die Fähigkeit, Konflikte zu lösen. Zusätzlich besteht bei vielen Schülerinnen und Schülern die

Notwendigkeit, grundlegende Regeln wie Pünktlichkeit und regelmäßigen Unterrichtsbesuch einzuüben, da zunehmend auch Kinder und Jugendliche aus Familien mit wenig bis gar keinen Erfahrungen mit formaler Bildung am Unterricht in ZUE teilnehmen (Online-Befragung). Die Rückmeldungen aus der Online-Befragung deuten darauf hin, dass der Anschluss für einige Kinder und Jugendliche in ZUE an das deutsche Schulsystem insgesamt eine große Herausforderung darstellen könnte. Zugleich gibt es immer wieder auch positive Rückmeldungen der aufnehmenden Schulen. Problematisch ist jedoch aus Sicht von Expertinnen und Experten, dass Kinder und Jugendliche häufig viel zu lange in ZUE untergebracht sind und somit ausschließlich auf dieses Bildungsangebot beschränkt sind. Bildungsforschende und Mitglieder aus dem Beirat der Landesregierung für Teilhabe und Integration verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass das Risiko der Bildungsbrüche für Jugendliche und Kinder in ZUE sehr hoch ist. Insbesondere Jugendliche verlieren entscheidende Zeit in prägenden Jahren (Interview Beirat/Wissenschaft). Es brauche eine zeitliche Begrenzung, wie lange Kinder und Jugendliche daran teilnehmen, bis sie Zugang zu einer Regelschule erhalten.

Die folgenden Zitate von Lehrkräften aus der Online-Befragung geben Einblick in die Effekte des Bildungsangebots:



Die Schülerinnen und Schüler verlieren ihre Angst und Unsicherheit. Sie fühlen sich zunehmend sicher. Mit zunehmender Sicherheit steigt der Lernerfolg beim Spracherwerb. Die Schülerinnen und Schüler zeigen eine sehr hohe Lernbereitschaft. Es bilden sich Freundschaften unter ihnen. Sie blicken hoffnungsvoll in die Zukunft. Sie entwickeln Berufswünsche.

Lehrkraft für das schulnahe Bildungsangebot



⁴⁰ Landesstelle Schulische Integration (LaSI), 2023. URL: <https://lasi-netzwerk-nrw.de/sites/default/files/dokument/Healing%20Classroom.pdf>



11- bis 18-Jährigen hilft das schulnahe Bildungsangebot bei der Strukturierung des Alltags. Die Jugendlichen beschäftigen sich sinnvoll, nutzen die Zeit, um Deutsch zu lernen und bereiten sich auf das Leben in Deutschland vor.

Lehrkraft für das schulnahe Bildungsangebot



Bei 6- bis 10-Jährigen stärkt das Angebot das Sicherheitsgefühl der Kinder.

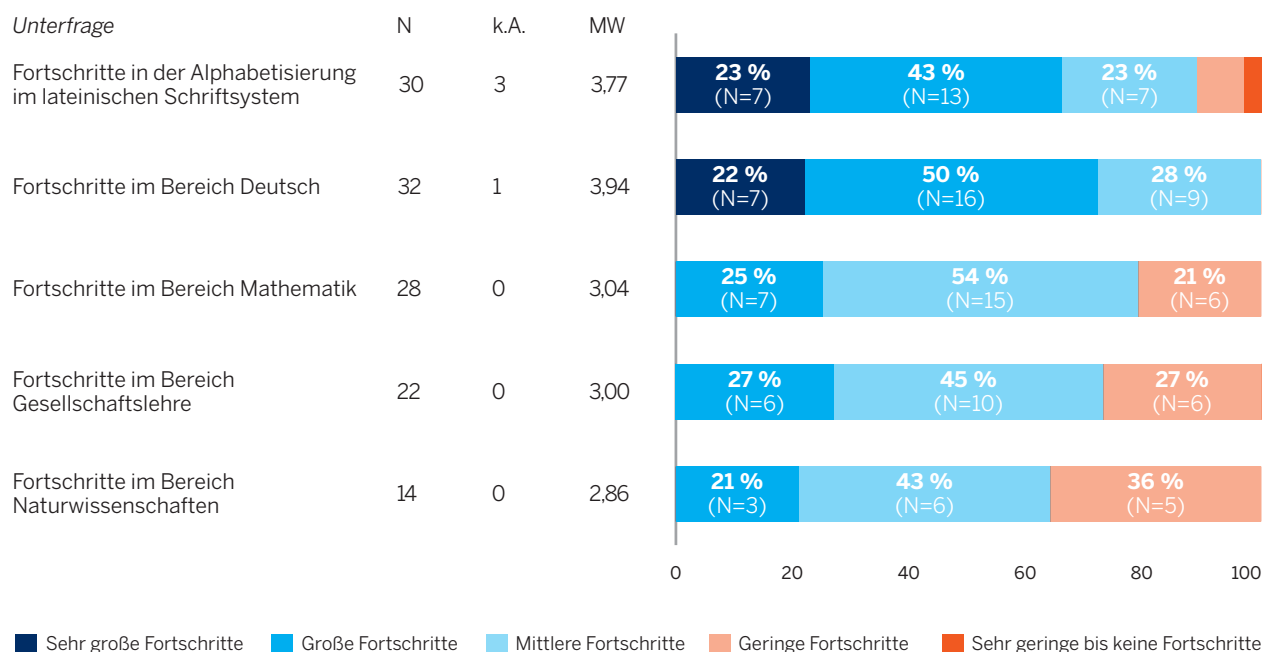
Lehrkraft für das schulnahe Bildungsangebot



Abbildung 22

Unterrichtete Inhalte/Fächer im schulnahen Angebot

Freie Träger der Integrationsarbeit



Hinweis: N: Erhaltene Antworten; k.A.: Keine Angabe/Weiß ich nicht; MW: Mittelwert (Skala: 1= Keine bis sehr geringe Fortschritte; 5=Sehr große Fortschritte)
 Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Befragung von Lehrkräften für das schulnahe Bildungsangebot in Zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes.

4.6.5 Weitere Bildungsangebote durch Betreuungsdienstleister in ZUE

29 der 37 befragten Lehrkräfte machten Angaben zu ergänzenden Bildungsangeboten durch Betreuungsdienstleister (aus 18 ZUE). Daraus lässt sich erkennen, dass häufig Angebote im künstlerisch-musischen Bereich sowie für Sport gemacht werden (vgl. Abbildungen in Anhang XI). Nur selten wird über berufliche Ausbildungsangebote informiert. Es bleibt für die Evaluation nicht erkennbar, ob die berufliche Ausbildung als Perspektive durch andere Akteurinnen und Akteure vorgestellt wird, das Potenzial nicht gesehen wird oder es überwiegend am zu jungen Alter der Kinder in den ZUE liegt.

Unter sonstigen Angeboten werden Ausflüge genannt, die aber formell nicht Bestandteil des schulnahen Bildungsangebots bzw. Komplementärangebots sind.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Das schulnahe Bildungsangebot in Zentralen Unterbringungseinrichtungen (ZUE) wird grundsätzlich positiv bewertet, da es Kindern und Jugendlichen, die nicht schulpflichtig sind, einen Zugang zu Bildung ermöglicht.
- Das Angebot entspricht in wesentlichen Punkten (Lehrinhalte, Gruppengrößen, Unterrichtsräumlichkeiten etc.) den Vorgaben des Erlasses. Das Angebot ist jedoch vielerorts noch im Aufbau und nicht flächendeckend verfügbar. Häufig können die vorgesehenen 25 Unterrichtsstunden in der Woche nicht erreicht werden.
- Zentrale Herausforderungen in der Umsetzung sind der Umgang mit der Heterogenität der Bildungsstände von unterrichteten Kindern und Jugendlichen, eine fehlende Alphabetisierung, die Fluktuation von Teilnehmenden sowie psychosoziale Belastungen.
- Ein langer Aufenthalt von Kindern und Jugendlichen in ZUE birgt die Gefahr für Brüche in der Bildungsbiografie, insbesondere Jugendliche verlieren im Falle eines längeren Verbleibs entscheidende Zeit in prägenden Jahren.

EMPFEHLUNGEN

- Es bedarf eines Ausbaus der Infrastruktur und der Ressourcen, damit flächendeckend der Unterrichtsumfang und die personelle Stabilität gesichert und eine stärkere Binnendifferenzierung entsprechend den Lernständen der Kinder und Jugendlichen realisiert werden können. Insbesondere im Sekundarbereich brauchen ältere Kinder und Jugendliche mehr Förderung, um Integrationsperspektiven zu erhalten.
- Kooperationsschulen ermöglichen Kindern und Jugendlichen wichtige Erfahrungen mit dem deutschen Schulsystem und fördern ihre soziale sowie kulturelle Integration. Daher sollte eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den schulnahen Angeboten und den Kooperationsschulen geprüft werden. Auch die Möglichkeit der Einbindung von Schulsozialarbeit oder eines gleichwertigen Angebots sollte in Betracht gezogen werden.
- Es bedarf einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen den relevanten Akteurinnen und Akteuren, einschließlich der zuständigen Ressorts. Darüber hinaus kann eine bessere Vernetzung vor Ort, zum Beispiel zwischen ZUE und KI, die Vermittlung an ergänzende Bildungsangebote erleichtern.
- Angesichts bestehender Herausforderungen erscheint es ratsam, das pädagogische Konzept nach mehreren Jahren Umsetzungserfahrung durch die Programmverantwortlichen und Praxisakteure detaillierter zu evaluieren und an die aktuellen Gegebenheiten anzupassen.

4.7 Integration durch den Erwerb der deutschen Sprache, Ausbildung, Arbeit

Nordrhein-Westfalen blickt auf eine lange Geschichte als Einwanderungsland zurück und zeichnet sich durch eine vielfältige Gesellschaft aus – eine Vielfalt, die sich jedoch nicht immer im Arbeitsmarkt widerspiegelt. Als bedeutendes industrielles und wirtschaftliches Zentrum steht das Bundesland zudem vor Herausforderungen wie dem Strukturwandel, hoher Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel in bestimmten Regionen. Laut IHK fehlten in NRW im Jahr 2024 mehr als 400.000 Fachkräfte.⁴¹

In diesem Kontext gilt es, ungenutzte Potenziale gezielt zu erschließen, um Fachkräfte zu gewinnen. Neben der Anwerbung ausländischer Fachkräfte sollten in NRW auch Bevölkerungsgruppen stärker einbezogen werden, deren Arbeitsmarktpotenzial noch nicht ausgeschöpft ist – etwa Menschen mit Einwanderungsgeschichte, darunter auch im Kontext Flucht, die bereits in NRW leben, aber noch nicht erwerbstätig sind.

Das Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (TIntG) normiert in § 11 TIntG die Förderung von Maßnahmen, die die Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch den **Erwerb der deutschen Sprache, Ausbildung und Arbeit** stärken. Die Evaluation konzentriert sich insoweit auf ausgewählte **Themenbereiche der gesetzlichen Regelungen**. Hierzu gehören die **Förderung der beruflichen Integration** (§ 11 Abs. 1 S. 1 TIntG) sowie die **Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit** (§ 11 Abs. 1 S. 2 TIntG) durch Initiativen des Landes. Weitere Schwerpunkte lagen auf Aktivitäten der Landesregierung zur **Förderung der Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte am Arbeitsmarkt** (§ 11 Abs. 1 S. 3 TIntG), auf der Struktur und Arbeit des **Beirats „Integration von geflüchteten Menschen in Arbeit und Ausbildung“** (§ 11 Abs. 4 TIntG) sowie auf der Analyse der **Förderung und Verbesserung der Strukturen und Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen** (§ 11 Abs. 2 S. 4 TIntG).

Übergeordnet steht bei der Analyse dieser Themen die **Frage nach der Attraktivität des Arbeitsmarkts für Menschen mit Einwanderungsgeschichte in NRW**.

⁴¹ Land NRW, 2024. URL: <https://www.land.nrw/pressemitteilung/mit-innovativen-ansaetzen-zu-mehr-vielfalt-am-arbeitsmarkt>.

4.7.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Folgendes spezifisches Erkenntnisinteresse steht jeweils im Vordergrund und drückt sich in den folgenden Leitfragen aus:

- a) Bewertung der **Förderung der beruflichen Integration** (§ 11 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1 TIntG). In diesem Kontext ist die Wirksamkeit der Maßnahmen zur beruflichen Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Einwanderungsgeschichte nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) zu überprüfen. Die hierzu zu beantwortenden Fragen lauten:
 - Inwieweit werden die Zielvereinbarungen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen im Fluchtkontext sowie von Ausländerinnen und Ausländern erreicht?
 - Inwieweit ist die Arbeitsmarktintegration von Menschen im Fluchtkontext sowie von Ausländerinnen und Ausländern gestärkt?
- b) Bewertung der **Förderung von Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit** (§ 11 Abs. 1 S. 2 TIntG) entlang der Ergebnisse und Beiträge der Landesinitiativen „Durchstarten in Arbeit und Ausbildung“ sowie „Gemeinsam klappt's“. Die zu beantwortende Frage lautet:
 - Welchen Beitrag leisteten die Landesinitiativen „Durchstarten in Arbeit und Ausbildung“ und „Gemeinsam klappt's“ zur Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit und wie werden im Rahmen des Übergangsmanagements die Erkenntnisse in das Regelsystem übertragen?
- c) Bewertung der Aktivitäten der Landesregierung zur **Förderung der Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte am Arbeitsmarkt** (§ 11 Abs. 1 S. 3 TIntG). Die zu beantwortende Frage lautet:
 - Inwieweit wurden Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes umgesetzt und der Arbeitsmarkt dadurch interkulturell mehr geöffnet?
- d) Bewertung der **Struktur des Beirats zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit** (§ 11 Abs. 4 TIntG). Hierzu ist zu analysieren, ob die Strukturen des Beirats sich bewährt haben.

e) Bewertung der **Förderung der Strukturen und Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen (§ 11 Abs. 2 S. 4 TIntG)**. Die hierzu zu beantwortende Frage lautet:

- Inwieweit wurden Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der Strukturen und Verfahren der Berufsanerkennung umgesetzt? Inwiefern haben diese eine Verbesserung der Strukturen und Verfahren bewirkt?

Als Datenbasis wurden eine Dokumentenanalyse und die Auswertung von Interviews mit Akteurinnen und Akteuren im Feld Arbeitsmarktintegration sowie im Bereich der Anerkennungsberatung genutzt. In die Dokumentenanalyse fließen die **Zielvereinbarungen** von 2022 und 2023 zwischen dem **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** und dem **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAGS)**, die **Vereinbarung zu den Schwerpunkten in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zwischen dem MAGS und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur der Arbeit (RD)** von 2022 und 2023 sowie die Zielvereinbarungen und Planungsdokumente zwischen dem MAGS und den **zugelassenen kommunalen Trägern (zkT)** als Jobcenter (JC) aus 2022 und 2023 ein. Zur Verfügung standen zudem die **„Flucht-Kompakt“-Berichte** zu den Kennzahlen des SGB II von der **Bundesagentur für Arbeit (BA)** sowie die **Monatsberichte über die Zielerreichung der Zielvereinbarungen** mit den zkT von der der G.I.B. (Gestaltung, Innovation und Beratung in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH). Die **Ergebnisberichte der Landesinitiativen** „Gemeinsam klappt’s“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ sowie die **Protokolle der Sitzungen des Beirats zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit** ergänzten die Datengrundlage.

Daneben wurden **Interviews** mit ausgewählten Akteurinnen und Akteuren aus dem Feld der Arbeitsmarktintegration geführt. Hierzu gehören die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH, die zentrale Servicestelle Berufsanerkennung, das Netzwerk Integration durch Qualifizierung Nordrhein-Westfalen West und das Netzwerk Integration durch Qualifizierung Nordrhein-Westfalen Ost (N=4). Darüber hinaus wurden Interviews mit ausgewählten Mitgliedern des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft (N=9) und mit der Regionaldirek-

tion (RD) von Nordrhein-Westfalen (N=1) durchgeführt (siehe Kap. 2). Die Ergebnisse der bis hier genannten Analyseschritte wurden in einer Onlinebefragung von Mitgliedern des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie von ausgewählten Verbänden und Stakeholdern vertieft und kontextualisiert.

Im Hinblick auf die Erkenntnisinteressen der Evaluation sind die folgenden **methodischen Limitationen** zu beachten:

- Die verfügbaren „Flucht-Kompakt“-Berichte der BA, die sich auf die Kennzahlen des SGB II beziehen, umfassen ausschließlich Daten zu Menschen im Kontext Flucht. Daten zu Menschen mit Einwanderungsgeschichte insgesamt liegen hingegen nicht vor. Die Erkenntnisse beziehen sich daher auf Geflüchtete in der Grundsicherung und auf die Teilnahme von Geflüchteten an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.⁴²
- Die verfügbaren Monatsberichte über die Kennzahlen im SGB II mit den zkT von der G.I.B. umfassen zum Teil Daten zu Ausländerinnen und Ausländer und zum Teil Daten zu Geflüchteten, insbesondere aus den acht wichtigsten außereuropäischen Asylherkunftsländern und der Ukraine. Daten zu Menschen mit Einwanderungsgeschichte insgesamt liegen hingegen nicht vor.⁴³
- Die nachfolgenden Erkenntnisse bezüglich der Verbesserung der Erwerbstätigkeit beziehen sich daher auf Ausländerinnen und Ausländer und die Erkenntnisse zur Verringerung des langfristigen Leistungsbezugs auf Geflüchtete.
- Eine weitere generelle Limitation besteht darin, dass die Wirkungen der Landesmaßnahmen in diesem Themenfeld nur schwer isoliert von den Maßnahmen und Regelungen des Bundes betrachtet und be-

42 Unter „Menschen im Kontext Flucht“ sind hierbei die Geflüchteten aus der Ukraine für die Jahre 2022 und 2023 nicht erfasst, da zu dieser Zeit die aufenthaltsrechtlichen Informationen zu den Geflüchteten aus der Ukraine unvollständig waren. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH: „Flucht-Kompakt“ Berichte, 2022 und 2023.

43 Seit September 2021 werden Staatenlose und Personen ohne Angaben zur Staatsangehörigkeit unter der Kategorie „Ausländer und Ausländerinnen“ erfasst. Bundesagentur der Arbeit: Statistiken nach Staatsangehörigkeit – neue Zuordnung von Staatenlosen und Personen ohne Angabe der Staatsangehörigkeit, 2021. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Zuordnung-von-Staatenlosen.pdf?__blob=publicationFile

wertet werden können. Da der Bereich maßgeblich durch bundespolitische Programme und Zuständigkeiten geprägt ist, lassen sich landesspezifische Effekte nicht eindeutig zuordnen oder evaluieren.

4.7.2 Förderung der beruflichen Integration nach dem SGB II

Nach dem SGB II umfasst die Grundsicherung für Arbeitssuchende Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und zur Sicherung des Lebensunterhalts.⁴⁴ **Die Grundsicherung zielt gem. § 1 SGB II darauf ab, Leistungsberechtigten ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten und sie dabei zu unterstützen, ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln bestreiten zu können.**

In § 11 Abs. 1 S. 1 TlntG wird die Bedeutung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für eine gelingende Integration hervorgehoben und im Folgenden auf die optimale Nutzung gesetzlicher Maßnahmen mit Bezug zur beruflichen Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte verwiesen. Dem Land kommt dabei nur die Zuständigkeit für die kommunalen Jobcenter zu, während andere Aufgaben im Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit stehen. Dies wird im Rahmen der Evaluation insofern berücksichtigt, indem dieser Teil stärker auf die Wechselwirkung zwischen Ansätzen des Bundes und der Länder blickt und die daraus resultierenden Wirkungen betrachtet. Die damit verbundenen Einschränkungen bezüglich der Datengrundlage und Zuordnung wurden zuvor beschrieben. Auch die Wechselwirkung zwischen KIM und den Agenturen für Arbeit sowie zwischen den Aktivitäten des MAGS und den Auswirkungen des TlntG insgesamt können im Rahmen dieses Berichts nicht isoliert und abschließend bewertet werden.

Zwischen der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit und dem Land Nordrhein-Westfalen wurden 2022 und 2023 fünf Ziele festgelegt:

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit,
2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit,
3. Vermeidung und Verringerung von langfristigem Leistungsbezug,

4. Gleichstellung von Männern und Frauen sowie
5. Verbesserung der Verknüpfung kommunal- und bundesfinanzierter Eingliederungsleistungen (BMAS/MAGS, 2023).

Im Rahmen der Evaluation werden **Ziel Nr. 2 „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“** und **Ziel Nr. 3 „Vermeidung und Verringerung von langfristigem Leistungsbezug“** betrachtet. Die **Auswertung** erfolgte für die Jahre 2022 und 2023.

Zunächst zur Zahlenbasis: Geflüchtete machen in der Grundsicherung in NRW im betrachteten Zeitraum 2021 bis 2023 zwischen 14 und 15 Prozent der gesamten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus. In konkreten Zahlen sind dies zwischen 156.178 und 162.205 (Abbildung 23). Zwischen 2021 und 2022 ist ein leichter Rückgang der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext Flucht zu beobachten. Dieser Trend kehrt sich jedoch im Jahr 2023 um, in dem die Zahl der Geflüchteten in der Grundsicherung ansteigt.

Ziel 2 „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“

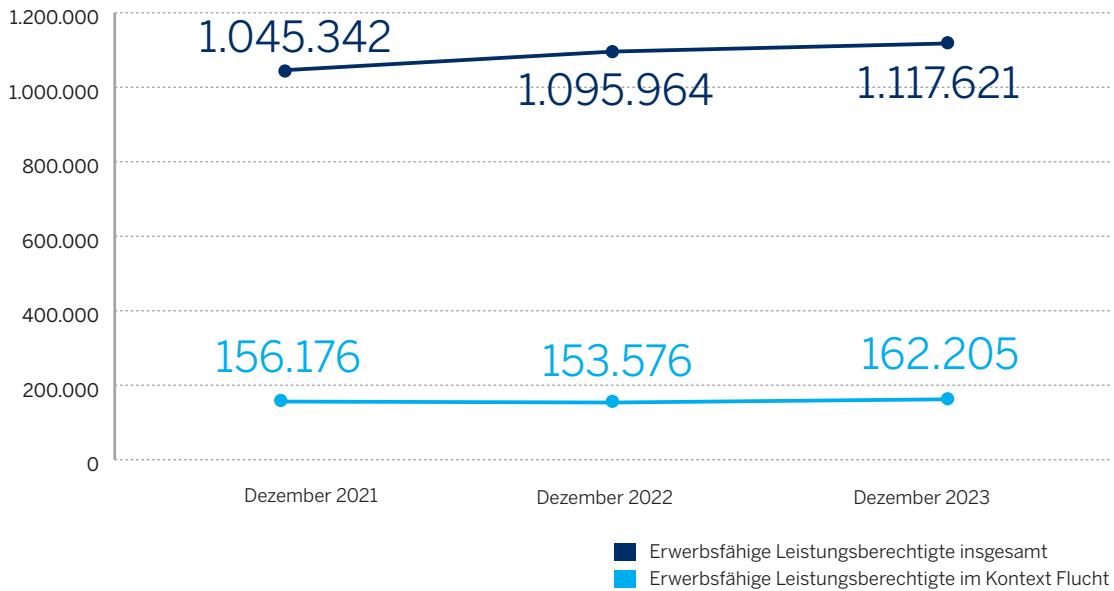
Mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in der Grundsicherung und zur Unterstützung ihrer Beschäftigungsaufnahme wurden Maßnahmen zur „Aktivierung und beruflichen Eingliederung“, „Berufsauswahl und Berufsausbildung“, „Berufliche Weiterbildung“ sowie sonstige Angebote umgesetzt (vgl. Flucht-Kompakt Berichte). Hierbei ist die Teilnahme Geflüchteter an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rechtskreis SGB II im Untersuchungszeitraum (2021–2023) in absoluten Zahlen rückläufig (vgl. Abbildung 24), prozentual bleibt der Anteil dagegen bei ca. 30 Prozent stabil. Die Dokumentenanalyse zeigt vor allem zwei Einflussfaktoren, die die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erschwerten. Zum einen beeinflusste der Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten insbesondere bei geflüchteten Frauen deren Zugang zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Zum anderen führte die Covid-19-Pandemie mit ihren Kontaktbeschränkungen zu einem insgesamt reduzierten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Eingliederungsmaßnahmen (Planungsdokumente JC).

Nach Angaben des MAGS sind die Integrationsquoten von Personen aus den acht wichtigsten außereuropäischen Asylherkunftsländern sowie von Ausländerinnen und Ausländern insgesamt höher als die von allen er-

⁴⁴ Bundesagentur für Arbeit: Bürgergeld, Grundsicherung SGB II, 2024. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-buergergeld_ba043375.pdf

Abbildung 23

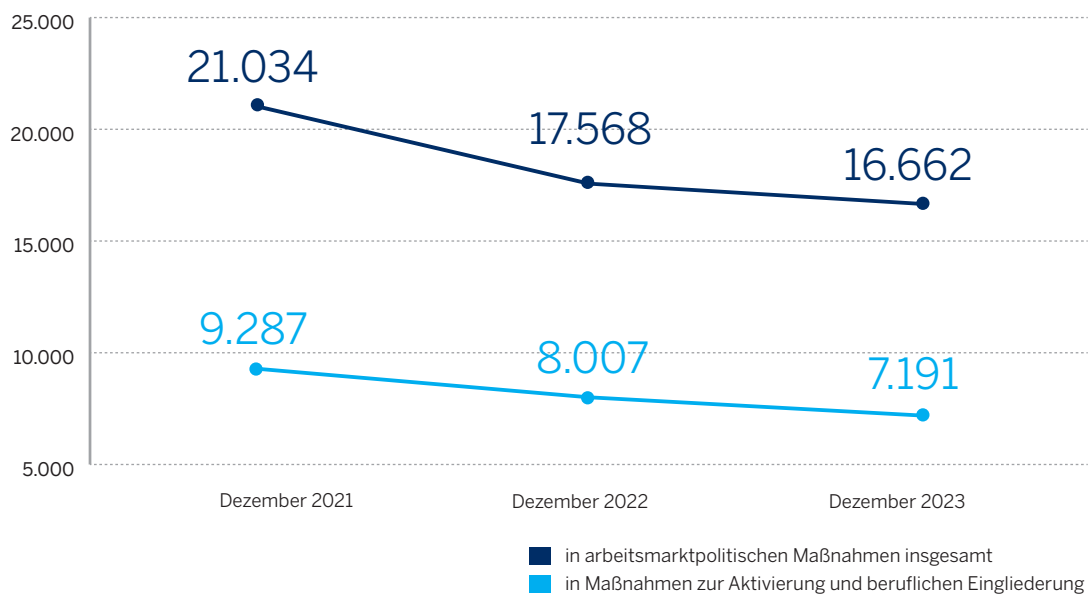
Geflüchtete in der Grundsicherung für Arbeitssuchende in NRW



Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Flucht-Kompakt-Berichte von März 2022, März 2023 und März 2024 mit Datenstand Dezember des jeweiligen Vorjahres.

Abbildung 24

Geflüchtete in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rechtskreis SGB II in NRW



Quelle: Syspons 2025 auf Basis des Flucht-Kompakts von März 2022, März 2023 und März 2024 mit Datenstand Dezember des jeweiligen Vorjahres.

werbsfähigen Leistungsberechtigten. Neben der starken Beeinträchtigung der Arbeitsmarktintegration durch die Covid-19-Pandemie behindern nach wie vor Sprach- und Qualifikationsdefizite ein erfolgreiches Verlassen der Sozialsysteme. Hemmfaktoren sind zudem auch kulturelle, strukturelle und aufenthaltsrechtliche Fragestellungen, die von Jobcentern nicht beeinflussbar sind.

Unter Berücksichtigung der schwierigen Rahmenbedingungen im Untersuchungszeitraum kann die betrachtete Arbeitsmarktintegration von Ausländerinnen und Ausländern insgesamt als **positive Tendenz** bewertet werden.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei einer getrennten Betrachtung nach Geschlechtern. Hier zeigen sich **deutliche Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktintegrationsquoten von Männern und Frauen**. Die Integrationsquote von ausländischen Männern war im Untersuchungszeitraum mehr als doppelt so hoch wie die der Frauen. Laut einer Einordnung des Sachverhalts durch das MAGS, ist der Anteil geflüchteter Frauen mit

Berufserfahrung nur halb so hoch wie bei Männern. Geflüchtete Frauen nehmen auch später als Männer an Sprach- und Integrationskursen teil. Nachteilig für Frauen wirken sich auch bestimmte Familienkonstellationen aus, u. a. wegen fehlender Kinderbetreuung oder als Folge kultureller Gegebenheiten (Abbildung 25).

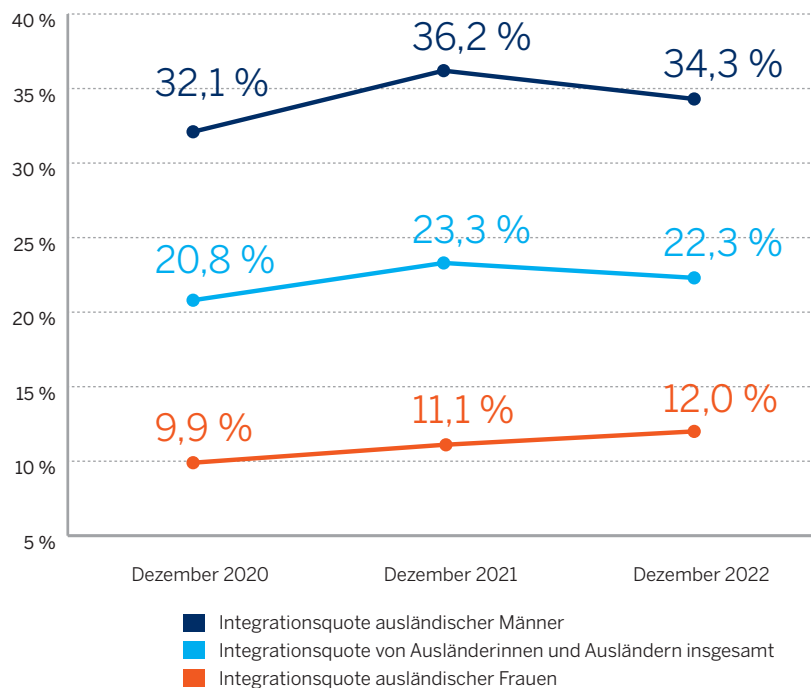
Vor diesem Hintergrund kann **in Bezug auf ausländische und geflüchtete Frauen noch weiteres Potenzial zur Erreichung des Ziels 2 „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“** beschrieben werden.

Ziel 3 „Verringerung der langfristigen Leistungsbezüge“

Im Hinblick auf Ziel 3 „Verringerung der langfristigen Leistungsbezüge“ im Kontext von Flucht lässt sich zwischen 2020 und 2021 ein leichter Anstieg der Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) und anschließend bis 2022 ein Rückgang feststellen (Abbildung 26). Der Anstieg von LZB zwischen 2020 und 2021 ist im Kontext der Covid-19-Pandemie zu betrachten. Gründe hierfür waren der Wegfall von Chancen zur Beschäftigungsaufnahme und auch der reduzierte Einsatz arbeitsmarkt-

Abbildung 25

Arbeitsmarktintegration von Ausländerinnen und Ausländern



Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Monatsberichte über die Erreichung der Zielvereinbarungen mit den Jobcentern von der G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH im März 2022 und März 2023 mit Datenstand Dezember des jeweiligen Vorjahres.

politischer Maßnahmen während des Lockdowns (Planungsdokumente JC). Der positive Rückgang an LZB in 2022 ist dann umgekehrt mit dem Aufheben des Lockdowns und der Belebung am Arbeitsmarkt verbunden. Unterstützt wurde dieser Prozess durch die Wiederaufnahme von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Hierzu zählten auch weitführende Maßnahmen wie z. B. die intensive individuelle Betreuung, stärkenorientierte Beratung und beschäftigungsbegleitendes Coaching (Planungsdokumente JC Stadt Münster, Kreis Borken, Lippe, Solingen).

Beim Einstieg in den Arbeitsmarkt haben viele vormalis Leistungsberechtigte Minijobs aufgenommen, die keine langfristige Beschäftigungsperspektive bieten. Daher wurden Langzeitleistungsberechtigte in den Jobcentern durch bestimmte Aktivitäten, wie z. B. die Identifizierung von Arbeitgeberpotenzialen, unterstützt, ihre Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Dies hat insgesamt positiv zum Ziel 3 „Verringerung der langfristigen Leistungsbezüge“ im Jahr 2022 beigetragen.

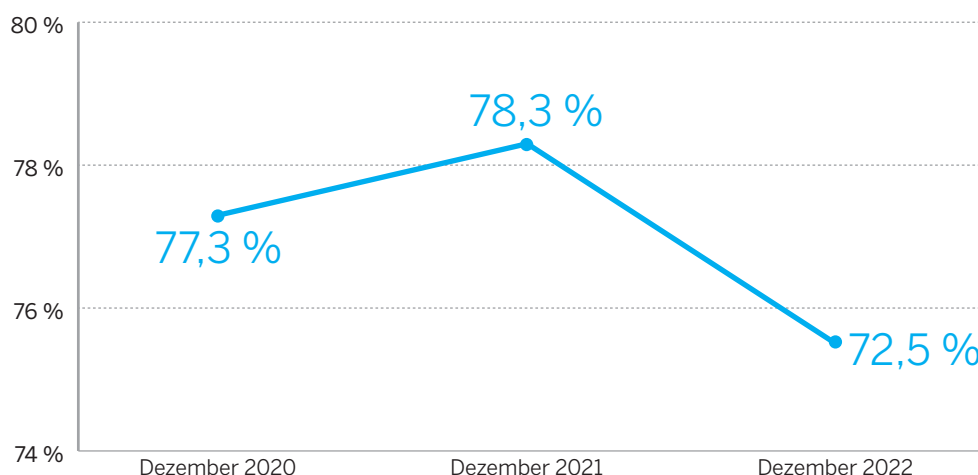
In der Folgezeit führte wiederum der Ukraine-Krieg zu einer erhöhten Zahl an Geflüchteten in NRW und damit zu einem zusätzlichen Bedarf an Grundsicherungsleistungen und Qualifizierungsmaßnahmen (BMAS/MAGS, 2023). Mit der **Umsetzung der eingeführten**

Neuerungen im Bürgergeld auf der nachgeordneten Verwaltungsebene fällt eine weitere Veränderung in den Untersuchungszeitraum. Diese Veränderung kostet Zeit und Ressourcen, um diese in die lokalen Strukturen zu integrieren und hat somit zumindest kurzfristig eine Belastung bedeutet (MAGS/RD).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die **Integration erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im Kontext Flucht sowie von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt insgesamt positiv entwickelt hat**. Die Darstellung verdeutlicht aber auch, dass sich die Entwicklung nicht von Ereignissen wie der Covid-19-Pandemie oder dem Ukraine-Krieg abkoppeln lässt. Dies wäre auch eine überzogene Erwartungshaltung (IAB 2021, IAB 2024). Wichtiger scheint bei der Bewertung, dass die geförderten Strukturen und Prozesse in der Lage scheinen, sich auf jeweils neue Situationen anzupassen, Risiken abzufedern und sich auftuende Chancen schnell zu nutzen. Diese positive Tendenz zeigt sich im Betrachtungszeitraum deutlicher bei Männern, während bei Frauen noch weiteres Verbesserungspotenzial besteht. Mit Blick darauf, dass der Anteil geflüchteter Frauen (aus der Ukraine) deutlich höher liegt, besteht eine aktuelle Herausforderung darin, die Instrumente der Arbeitsmarktintegration inklusive der begleitenden Maßnahmen auf die geänderte Zielgruppe anzupassen.

Abbildung 26

Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden im Kontext Flucht an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext Flucht



Quelle: Syspons 2025 auf Basis der Monatsberichte über die Erreichung der Zielvereinbarungen mit den Jobcentern von der G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH im März 2022 und März 2023 mit Datenstand Dezember des jeweiligen Vorjahres.

4.7.3 Die Landesinitiativen zur Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen in Duldung oder Aufenthaltsgestattung

Im Bereich des § 11 Abs. 1 S. 2 TIntG erfolgten die Förderungen der Landesinitiativen „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“. Der Förderansatz „Gemeinsam klappt's“, der im Jahr 2018 gestartet wurde und bis 2022 lief, war ein Baustein der Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“. Im Rahmen der Evaluierung ist der Beitrag dieser Initiativen zur Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit **von jungen Geflüchteten im Alter von 18 bis 27 mit Duldung oder Gestattung** zu bewerten.

Ziele der Landesinitiativen „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“

Ziel der Initiative „Gemeinsam klappt's“ war es zum einen, **Kommunen für die Belange junger Geduldeter und Gestatteter zu sensibilisieren und ihnen Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe zu eröffnen**. Zum anderen sollte dazu beigetragen werden, die **Verbesserung der Integrationschancen der Zielgruppe politikfeldübergreifend zu koordinieren**. Dies sollte durch den **Aufbau lokaler Bündnisse in nordrhein-westfälischen Kommunen** erfolgen. An diesen Bündnissen beteiligten sich unterschiedliche Akteure, mehrheitlich die Kommunalen Integrationszentren sowie kommunale Akteurinnen und Akteure in den Bereichen Bildung und Integration sowie in Einzelfällen auch Sozial- und Jugendämter. Die Aufgabe der lokalen Bündnisse bestand darin, vorhandene Ressourcen zur Unterstützung der Zielgruppe zu bündeln, Förderbausteine in eine Gesamtstrategie für die jeweilige Person einzubetten und dadurch die Integrationschancen der Zielgruppe zu verbessern. Ebenso wurde darauf abgezielt, Berufsunterbrechungen der Teilnehmenden zu vermeiden und geeignete Überbrückungs- oder Anschlussperspektiven in der Transition von „Gemeinsam klappt's“ in andere Strukturen zu erarbeiten. Gleichzeitig sollten Angebote entwickelt werden, die auch künftig für neu ankommende junge Geflüchtete zur Verfügung stehen.

Die im Jahr 2019 initiierte und bis 2023 bestehende Initiative „**Durchstarten in Ausbildung und Arbeit**“ zielte auf die **nachhaltige Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt** ab. Innerhalb der Zielgruppe von jungen Geflüchteten im Alter von 18 bis 27 Jahren mit Duldung oder Gestattung wurde bei der Initiative ein Fokus auf

die Zielgruppe der Frauen mit Fluchthintergrund sowie auf die Jugendlichen gelegt, die sich bereits in einer Ausbildung befanden.

Zur Zielerreichung förderte die Initiative sechs Module, die den Einstieg in Ausbildung und Arbeit unterstützten. Modul 1, „Coaching“, hatte das Ziel, die Interessen und Talente der Zielgruppe zu entfalten, frühere Qualifikationen zu erfassen und Weiterbildungsmöglichkeiten zu identifizieren, um das Selbstbewusstsein der Zielgruppe zu stärken. Modul 2, „Berufsbegleitende Qualifizierung und/oder Sprachförderung“, richtete sich an Personen in Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen sowie an ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Ziel war es, die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und weiterzuentwickeln. Modul 3, „Nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses“, förderte den Erwerb des Hauptschulabschlusses (Klasse 9/10A) mit integrierter Sprachförderung. Modul 4, „Schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitende Kurse sowie Jugendintegrationskurse“, schuf Zugänge zu Schul-, Ausbildungs- oder Beschäftigungsangeboten. Im Modul 5, „Innovationsfonds“, wurden kreative Projektideen und modellhafte Einzelvorhaben gefördert, die darauf abzielten, die Zielgruppe in Ausbildung oder Arbeit zu integrieren und Betriebe bei der Beschäftigung dieser Personengruppe zu unterstützen. Modul 6, „Teilhabemanagement“, richtete Stellen für Teilhabemanagerinnen und Teilhabemanager ein. Ihre Aufgabe bestand darin, potenzielle Teilnehmende anzusprechen und sie zur Teilnahme an der Initiative zu motivieren. Die Angebote in den Förderbausteinen umfassten allgemeine Beratung mit hoher Flexibilität und Spontankraft, Sprachstandsermittlung und (berufsbegleitende) Sprachförderung, arbeitsbezogene Qualifikationen sowie Jugendintegrationskurse.

Im Rahmen der Arbeit der lokalen Bündnisse wurde u. a. Austauschrunden und Fallkonferenzen, insbesondere unter Mitwirkung des Teilhabemanagements und der Ausländerbehörde durchgeführt. **Die Dokumentenanalyse zeigt, dass der Transfer von Erkenntnissen durch Fallkonferenzen in lokalen Bündnissen als Erfolg bewertet wurde.** Dadurch konnte eine gute Koordination durch die Verknüpfung der Perspektiven verschiedener Akteure erreicht werden. Im Fall von Zuständigkeitsüberlappungen, die potenziell die Fallbearbeitung behindern oder ausbremsen können, erwiesen sich Fallkonferenzen als wirksames Instrument. Darüber hinaus war die **Vermittlung der Zielgruppe in**

Praktika, Ausbildungsplätze und Arbeitsstellen ein weiterer bedeutender Erfolg der Initiative. **In einzelnen lokalen Bündnissen gelang es, eine enge Vernetzung zu erreichen und simultane Beratungsstrategien und Dienstleistungsketten für Fallverläufe abzustimmen** (G.I.B. 2023).

Es wurde sichtbar, wie stark die Fallarbeit mit der Zielgruppe durch die integrationspolitischen Regularien und Infrastrukturen sowie die jeweils spezifischen kommunalen Situationen geprägt wird. Als **herausfordernd für den Aufbau und die gemeinsame Arbeit lokaler Bündnisse wurde insbesondere der hohe Abstimmungsaufwand im kreisangehörigen Raum benannt, der sich aus unterschiedlichen regionalen Zuständigkeiten** ergab. Zudem wurde ein Ungleichgewicht zwischen dem mit der Umsetzung verbundenen Aufwand und den zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen festgestellt (G.I.B. 2023).

Der Umsetzungszeitraum der Landesinitiativen, insbesondere von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“, fiel wesentlich in die Jahre der Covid-19-Pandemie. Die Einschränkungen im Zuge dessen **bedingten, dass der Aufbau der Bündnisse vielerorts erst verspätet an Fahrt** aufnahm. Zu den Herausforderungen zählte die Bereitstellung **digitaler Ausstattung**, die **Schaffung digitaler Angebote** sowie die **erschwerte Ansprache der Zielgruppe**, v.a. bei **Menschen ohne digitale Endgeräte**, bei **alleinerziehenden Frauen** mit Bedarf an Kinderbetreuung sowie **aufgrund eingeschränkter WLAN-Zugriffs** der Zielgruppe. In einem Interview wurde zudem der Hinweis gegeben, dass die für die Beratung eingesetzten digitalen Tools die Zielgruppe nur eingeschränkt direkt erreichten, da diese im Alltag vorwiegend andere Plattformen wie Instagram oder TikTok nutze. Eine weitere Herausforderung war die **schwierige Erreichbarkeit der Behörden** für die Zielgruppe.

Die **Zielgruppe der jungen Geduldeten und Gestatteten erwies sich insgesamt als sehr heterogen** mit einer Vielzahl individueller Bedürfnisse. Sie umfasste Personen mit sehr unterschiedlichen Bildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen, von geringer Schulbildung bis hin zu Studienabschlüssen und ersten Berufserfahrungen. Bei den beiden Initiativen wurde zudem festgestellt, dass ein **hoher Bedarf an flexibler und spontaner Beratung** für die Zielgruppe bestand, z.B. ohne die Notwendigkeit einer vorherigen Terminvereinbarung. Ebenso zeigte sich, dass der **wirtschaftliche und psy-**

chische Zustand der Zielgruppe teilweise schlecht war und ein erhöhter Bedarf an intensivem und individuellem Coaching sichtbar wurde. Zudem wurde in den analysierten Dokumenten als Herausforderung für die Beschäftigungsfähigkeit erwähnt, dass die Teilnehmenden häufig **in der schulischen Ausbildung scheiterten**, vor allem bei Prüfungen in der Schriftsprache. **Als Lösungsansatz wurde eine Prozesskette gegen Ausbildungsabbrüche initiiert, bei der alle Stakeholder zusammenarbeiteten, um die Teilnehmenden während der Ausbildung zu unterstützen.**

In diesem Kontext haben sich Fallkonferenzen in lokalen Bündnissen als erfolgreiches Format der positiven Koordination bewährt, da es eine effektive Verknüpfung unterschiedlicher akteurspezifischer Perspektiven ermöglichte. Zudem geht aus der Dokumentenanalyse hervor, dass **auf kommunaler Ebene bislang kein spezifisches Beratungsangebot für junge gestattete und geduldete Geflüchtete im Alter von 18 bis 27 Jahren vorhanden war**. In einigen Kommunen wurde dieses Anliegen im Rahmen des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) aufgenommen und ein **Lotsensystem eingeführt**, um Personen mit Gestattung Orientierung zu geben und diese gezielt einzubinden.

Insgesamt lassen sich die Initiativen „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ **positiv bewerten**. Die **Zielerreichung** der beiden Initiativen wird aufgrund der erfolgreichen Ansprache und Erreichung von geduldeten und gestatteten jungen Geflüchteten im Alter von 18 bis 27 Jahren durch die lokale Programmanbindung und die Kooperation in lokalen Bündnissen **positiv und als pragmatischer Ansatz bewertet** (Interviews Beiratsmitglieder, MKJFGFI 2024). Es wurden hierfür auch Multiplikatoren sowie Ehrenamtliche für die Mitarbeit gewonnen. Darüber hinaus konnte ein **relevanter Anteil der Teilnehmenden in Praktika, Ausbildungen und Arbeitsplätze vermittelt werden** (KSV-Stellungnahmen, MKJFGFI 2024). **Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit haben die beiden Landesinitiativen in den Kommunen ein Bewusstsein für den Wert von Ausbildung und Arbeitsmarktzugängen für alle Geflüchteten geschaffen**. Während der Projektlaufzeit konnten dennoch nur bedingt Strukturen und Abläufe dauerhaft verändert werden. Entsprechend blieben die entstandenen Vernetzungen und Routinen, überwiegend an die beteiligten Personen gebunden (G.I.B. 2023).

Diese Faktoren werden in den Dokumenten und Interviews als mögliche Gründe für die bislang begrenzte flächendeckende Umsetzung des Konzepts der lokalen Bündnisse angeführt. **Der Ansatz lokaler Bündnisse sollte nach Beendigung der Landesinitiative im KIM verankert werden. Dieser Empfehlung folgten die Kommunen jedoch nur teilweise** (G.I.B. 2023, Interviews mit Akteurinnen und Akteuren der Arbeitsmarktintegration).

Nach Angaben des MAGS haben sich die Rahmenbedingungen seit diesen Landesinitiativen grundlegend verbessert. Dies bezieht sich auf den Zugang der Zielgruppe in die Regelsysteme. Zudem haben seit dem 01.01.2023 alle Gestatteten Zugang zu den Integrationskursen. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Einführung eines Chancenaufenthalts haben Ausländerinnen und Ausländer, die zum Stichtag 31.10.2022 seit fünf Jahren ununterbrochen gestattet, geduldet oder mit Aufenthaltserlaubnis in Deutschland leben, die Möglichkeit, einen Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 104c AufenthG zu stellen. Aufgrund dieser gesetzlichen Änderungen wird einem nicht unerheblichen Teil der Teilnehmenden der Landesinitiative über das Chancen-Aufenthaltsrecht der Übergang in die Grundsicherung für Arbeitsuchende und damit für 18 Monate der Zugang zu allen gesetzlich geregelten Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Sprachkursen ermöglicht.

Das KIM wird zeitgleich zur vorliegenden Gesetzesevaluation eigenständig evaluiert und das Modellprojekt *nrw.integrativ*⁴⁵ ist kürzlich gestartet, weshalb bisher noch keine aussagekräftigen Ergebnisse bezüglich der langfristigen Fortführung des Ansatzes seitens der Kommune vorliegen.

4.7.4 Aktivitäten der Landesregierung zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes

Das Gesetz normiert in § 11 Abs. 1 S. 3 TIntG die Förderung der **interkulturellen Öffnung (IKÖ) des Arbeitsmarktes**. Die Bedeutung der IKÖ des Arbeitsmarktes bezieht sich im Gesetzestext auf alle Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Die Ausrichtung der um-

⁴⁵ Das Pilotprojekt „nrw.integrativ“ fördert die Zusammenarbeit zwischen dem MKJFGFI, verschiedenen Unternehmen und Behörden, um den Arbeitsmarkteintritt für zugewanderte Menschen zu vereinfachen.



Die Landesinitiativen waren insoweit erfolgreich, als dass sie in den Kommunen auch nach Beendigung ein Verständnis für den Wert der Ausbildung und Arbeitsmarktzugänge für alle Geflüchtete eröffnet haben. Die enge Zusammenarbeit der entsprechenden Akteure wirkt bis heute.

Zentralstelle eines Landesministeriums



gesetzten Maßnahmen zeigen einen Fokus auf Neueingewanderte; sowohl auf Geflüchtete als auch auf ausländische Fachkräfte. Bereits vor und unabhängig von der Gesetzesnovellierung sind zahlreiche Maßnahmen umgesetzt worden, insbesondere zum Zweck der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Eine spezifische Auswertung der Entwicklungen für Nordrhein-Westfalen ist nur eingeschränkt möglich, da die interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarkts stark von bundesgesetzlichen Regelungen und Programmen geprägt ist – insbesondere von Maßnahmen des **Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)**, der **Bundesagentur für Arbeit (BA)** und des **Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)**. Die nachfolgenden Maßnahmen wurden im Rahmen der Interviews mit Akteurinnen und Akteuren im Feld Arbeitsmarktintegration als zentrale Beiträge zur IKÖ in den letzten Jahren vor und seit der Novellierung des TIntG in NRW angeführt. Die Maßnahmenliste (Tabelle 4) dient der beispielhaften Veranschaulichung dieser Beiträge. Die Auflistung hat weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch auf eine systematische Darstellung.

Zahlreiche Faktoren haben einen Einfluss darauf, ob Maßnahmen zur IKÖ des Arbeitsmarktes ihre Wirkung entfalten und tatsächlich zu einem verbesserten Arbeitsmarktzugang beitragen. Exemplarisch wurden im Zusammenhang mit den eingeführten Maßnahmen

Tabelle 4:

**Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung
des Arbeitsmarktes vor und nach 2022
auf Landesebene**
**Landesmaßnahmen zur interkulturellen
Öffnung des Arbeitsmarkts in NRW
(Beispiele):**

- **Beirat zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit (2015).**
- **Lehrkräfte Plus (ab 2017),** Landesgefördertes Programm für den beruflichen Wiedereinstieg von Lehrkräften mit Fluchthintergrund in NRW in Kooperation mit Universitäten und der Bertelsmann Stiftung.
- **Kommunales Integrationsmanagement NRW (ab 2020) für individuelle Integrationsbegleitung auf kommunaler Ebene.** Der Arbeitsmarktbezug entsteht über Netzwerkarbeit und Einzelfallsteuerung.
- **Erweiterung des KIM durch „nrw.integrativ“ (ab 2024)** zur besseren arbeitsmarktlichen Unterstützung, insbesondere für Zielgruppen, die bisher durch Regelstrukturen unzureichend erreicht wurden.
- **„Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ sowie „Gemeinsam klappt's“ (2018–2023)** zur Förderung des Arbeitsmarktzugangs für junge Geduldete und Gestattete, ergänzend zu BA-/Jobcenter-Leistungen eingesetzt.
- Weitere Programme zur Förderung internationaler Lehrkräfte wie **„Internationale Lehrkräfte fördern“** und das **„Netzwerk für Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“**.

verschiedene förderliche und hemmende Faktoren von den befragten Akteurinnen und Akteuren beschrieben.

Förderliche Faktoren bei der Umsetzung der Maßnahmen waren u. a. die fortschreitende Netzwerkarbeit und die enge Kooperation zwischen den Stakeholdern sowie der **Aufbau auf den Erkenntnissen und Erfahrungen früherer (Pilot-)Projekte**. Zum anderen wirkten sich **Änderungen in der Bundesgesetzgebung**, wie z. B.

die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) sowie die verpflichtende Digitalisierung von Verwaltungsleistungen durch das Onlinezugangsgesetz (OZG) auf Landesebene positiv aus. Diese Änderungen haben einen Beitrag dazu geleistet, die Digitalisierung von Angeboten zu fördern, die Einreise von Fachkräften und die Qualifikationsfeststellung zu vereinfachen sowie die Arbeitsmarktchancen für bereits hier lebende Drittstaatsangehörige zu verbessern.

Im Rahmen der durchgeführten Interviews mit Akteurinnen und Akteuren im Feld Arbeitsmarktintegration wurden zudem bundesweite Maßnahmen zur IKÖ des Arbeitsmarkts genannt, die für den Gesamtkontext der Entwicklungen in diesem Themenfeld zu berücksichtigen sind. Die folgende Liste (Tabelle 5, Seite 98) dient der beispielhaften Veranschaulichung dieser Maßnahmen. Die Auflistung hat nicht den Anspruch der Vollständigkeit und der systematischen Darstellung.

Anhand des Beispiels des sog. Job-Turbo-Programms wird das Ineinandergreifen von Bund und Land deutlich, die zur IKÖ des Arbeitsmarkts zusammenarbeiten. Der Job-Turbo ist eine Initiative der Bundesregierung die unter Federführung des BMAS im Oktober 2023 eingeführt wurde. Ziel des Programms ist es, die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, die Bürgergeld beziehen, zu beschleunigen und ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Seit Beginn des Job-Turbos ist die Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine und anderen relevanten Asylherkunftsändern, wie z. B. Syrien und Afghanistan, gestiegen. Zum Beispiel erhöhte sich vom Juli 2024 die Beschäftigung von Menschen aus der Ukraine um 71.000 auf 266.000. Die Zahl der für Geflüchtete geeigneten Stellenangebote hat sich binnen eines Jahres seit dem Start des Job-Turbos mehr als verdoppelt.⁴⁶

Zu den **hinderlichen Faktoren** zählt der mit dem Job-Turbo vollzogene Paradigmenwechsel auf zahlreiche Begleitprozesse und Beratungsangebote: Die veränderte Reihenfolge stellte etablierte Abläufe in Frage. Es mussten neue Prozesse und Beratungsstrukturen entsprechend modifiziert werden (Interviews mit Akteurinnen und Akteuren im Feld der Arbeitsmarktintegration).

⁴⁶ Zwischenbilanz nach einem Jahr, der Jobturbo wirkt, 2024. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/faq-jobturbo-2312344>

Tabelle 5:

Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes vor und nach 2022 auf Bundesebene

Maßnahmen des Bundes zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarkts und laufende Bundesprogramme (Beispiele):

- **Integration Points (ab 2015):** Einrichtung von spezialisierten Anlaufstellen für Geflüchtete bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern, um Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie frühzeitige arbeitsmarktliche Unterstützung zu bündeln.
- **Etablierung von Migrationsbeauftragten in der Bundesagentur für Arbeit (BA) und in Jobcentern in der Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit (ab 2016):** Zuständig für die Koordination migrationsspezifischer Fragen, Schnittstellenarbeit zwischen operativer Arbeitsvermittlung, Beratungsdiensten und integrationsbezogenen Trägern.
- **Integrationskurse und berufsbezogene Deutschsprachkurse (seit 2005/weiterentwickelt ab 2016),** durchgeführt vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).
- **Bundesweite Projekte zur Qualifizierungsberatung,** Anerkennung ausländischer Abschlüsse und arbeitsmarktnaher Vermittlung (u. a. IQ Netzwerk).
- **Job-Turbo (seit 2023):** Initiative der Bundesregierung zur Beschleunigung der Arbeitsmarktintegration insbesondere von Geflüchteten aus der Ukraine. Fokus auf frühzeitiger Vermittlung in Beschäftigung bei paralleler berufsbezogener Sprachförderung.
- **Job-Berufssprachkurs (Pilotmodell des BAMF seit 2024):** Kombination aus Arbeitsaufnahme („on the job“) und paralleler berufsbezogener Sprachförderung.
- **Aktualisierte Fachkräfteeinwanderungsgesetze (2023/2024):** Vereinfachte Verfahren zur Einreise, Anerkennung und Arbeitsaufnahme von ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten.

Die befragten Expertinnen und Experten bemerken, dass viele Unsicherheiten bei der Einstellung von geflüchteten Erwerbsfähigen weiterhin bestehen blieben, weshalb sich nach ihrer Einschätzung zunehmend ein Fokus auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte abzeichne, anstatt bereits in Deutschland lebende Arbeitskräfte einzubeziehen (Interviews mit Akteurinnen und Akteuren im Feld der Arbeitsmarktintegration).

Ein weiterer hemmender Faktor ist nach Meinung eines Experten der Mangel an Maßnahmen zur IKÖ, die sich gezielt an Unternehmen und Betriebe richten. Die Mehrheit der Programme und Initiativen zur IKÖ würden sich primär an Menschen mit Einwanderungsgeschichte richten, während die Führungskräfte und Mitarbeitenden von Unternehmen und Betrieben bislang nur selten in entsprechende Maßnahmen eingebunden würden. Hier liegt noch ungenutztes Potenzial, um die Unternehmen stärker in den Integrationsprozess einzubeziehen. Entsprechendes gilt auch für die Vermittlungsoffensive des Landes.

Insgesamt zeigen die Vielzahl und die Unterschiedlichkeit der eingeführten Maßnahmen, von einem Paradigmenwechsel, der Einführung neuer Beratungsinfrastrukturen und Angebote wie berufsbezogene Sprachkurse bis hin zu zentralen gesetzlichen Vereinfachungen, dass in Bezug auf die IKÖ des Arbeitsmarktes grundlegende Veränderungen im Gange sind. Gleichzeitig müssen viele Vereinfachungen noch erreicht werden, damit der deutsche Arbeitsmarkt zugänglicher wird, NRW weiterhin attraktiv bleibt und benötigte Arbeitskräfte, die sich im Inland oder Ausland befinden, aufgenommen werden können.

Im Folgenden werden die aus Sicht der befragten Akteurinnen und Akteure im Feld der Arbeitsmarktintegration positiven Veränderungen der vergangenen Jahre in NRW skizziert, zu denen sowohl Landes- wie Bundesmaßnahmen einen Beitrag geleistet haben:

- **Der Arbeitsmarkt hat sich an die veränderten Bedürfnisse der Kundschaft in Arbeitsagenturen und Jobcentern angepasst,** wodurch ein weiterer Schritt in Richtung interkultureller Öffnung gemacht wurde. In diesem Kontext wurden Angebote wie Anerkennungsberatung und Sprachförderung eingeführt, die nun deutlich stärker in Anspruch genommen werden als zuvor, wenngleich das Gesamtprogramm Sprache des Bundes laut den Interviews derzeit stark unterfinanziert und kontingentiert ist.

- Die **BA** und die **RD** haben vermehrt **Menschen mit Einwanderungsgeschichte eingestellt**.
- Das **Personal** der BA und der RD **wurde für das Thema interkulturelle Öffnung sensibilisiert**.
- Im Evaluationszeitraum wurden laut Hinweisen in den Interviews zunächst vorsichtige Fortschritte bei der **Kostenübernahme** und **Freistellung** von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen **für den Besuch berufsbegleitender Sprachkurse** festgestellt. Laut einer Einordnung des MAGS ist die Entwicklung derzeit rückläufig. Für den Integrationsprozess der Zielgruppe bleibt die Kostenübernahme und Freistellung weiterhin essentiell.
- Der **Einstieg von Lehrkräften mit Fluchthintergrund in das Schulsystem** wurde durch spezifische Programme erleichtert.
- Ein **verbessertes Schnittstellenmanagement**, sowohl innerhalb der BA als auch zwischen verschiedenen Beratungsangeboten, hat die Zusammenarbeit optimiert.
- Die Landesinitiativen „Gemeinsam klappt’s“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ haben eine **rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit** etabliert und erprobt.
- Der **Zugang in die Regelsysteme** sowie weitere rechtliche Angebote (wie z.B. Chancen-Aufenthaltsrecht) haben die Ausgangssituation deutlich verbessert.
- Das **KIM hat eine förderliche Veränderung der Organisationsstrukturen bewirkt**, die die Integration in Ausbildung und Arbeit vorangetrieben hat.
- Die **Offenheit von Arbeitgebern und Unternehmen gegenüber ausländischen Fachkräften** ist nach Einschätzung vieler Akteurinnen und Akteure gewachsen.
- **Auch nicht vom Ministerium geförderte Maßnahmen der Berufsverbände und Kammern haben positiv zur Integration beigetragen**, indem sie Informationen in einfacher Sprache, Englisch und Ukrainisch über die Verfahren der Berufsanerkennung in Deutschland und NRW bereitgestellt haben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die durchgeführten Maßnahmen überwiegend positiv zu bewerten sind und einen effektiven Beitrag zur Integration und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte geleistet haben. Dennoch reichen die Bestrebungen nicht aus und es bestehen weiterhin ungenutzte Potenziale, sowohl im Hinblick auf die Vereinfachung des Arbeitseinstiegs für eingewanderte Menschen, die weiterhin hoch relevante Sprachförderung, als auch in Bezug auf die stärkere Unterstützung der Arbeitgeberseite für Initiativen zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarkts.

4.7.5 Strukturen des Beirats zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit

Das Gesetz normiert in § 11 Abs. 4 TIntG die Struktur des Beirats zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit. Im Rahmen dieser Evaluation ist zu bewerten, inwieweit sich die Strukturen des Beirats bewährt haben.

Der **Beirat zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit** wurde im Jahr 2015 gegründet. Die **Ziele** des Beirats umfassen den **Austausch** und die **Schaffung von Transparenz** zwischen zahlreichen Stakeholdern, die bei der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen eine Rolle spielen. Darüber hinaus dient der Beirat zur **Verzahnung und Weiterentwicklung von Ansätzen** zur Integration von Menschen im Kontext Flucht in Ausbildung und Arbeit.

Der Beirat setzt sich aus **verschiedenen Akteurinnen und Akteuren auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene** sowie aus **Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaftsebene zusammen**. Der Beirat wird gemeinsam verantwortet, und es besteht keine Trägerschaft durch einen Akteur. Auf Bundesebene sind das BAMF sowie die RD beteiligt. Die RD fungiert als Bindeglied zwischen den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern und der Zentrale der BA in Nürnberg und arbeitet eng mit der Landesregierung sowie den Sozialpartnern auf Landesebene zusammen.⁴⁷ Von Landesebene sind im Beirat verschiedene Ministerien und die Staatskanzlei vertreten. Von kommunaler Ebene nehmen im

47 Bundesagentur für Arbeit. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-nrw/ueber-uns>

Beirat die kommunalen Spitzenverbände von Nordrhein-Westfalen teil. Von Seiten der Wirtschaft sind im Beirat die Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen (IHK NRW), das Handwerk NRW, der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT), die Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW (LAG FW NRW), die Landwirtschaftskammer NRW, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Flüchtlingsrat NRW, der Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen e.V. sowie Unternehmerinnen und Unternehmer vertreten.

Der **Beirat tagt vierteljährlich**, um Schwerpunktthemen zu diskutieren, regelmäßige Handlungsbedarfe zu identifizieren und dazu Hinweise jeweiliger Akteurinnen und Akteure zu berücksichtigen. Ebenso findet **regelmäßig ein Austausch über zentrale Anlaufstellen** wie Informationsportale und Beratungsstellen statt, um eine koordinierte Zusammenarbeit sicherzustellen und bestehende Angebote bekannt zu machen. **Regelmäßige Themen** des Austauschs waren im untersuchten Zeitraum von Juni 2022 bis September 2023 die Themenkomplexe a) Flucht, Ankunft, Leben und Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten aus der Ukraine, b) die Situation von Ortskräften aus Afghanistan, c) das Chancen-Aufenthaltsrecht, d) aktuelle Entwicklungen und Angebote des BAMF im Bereich der Sprachförderung, e) die Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ sowie f) die aktuellen Entwicklungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Die Beiratsstruktur hat sich seit seiner Gründung gut bewährt. Die Zusammensetzung trägt zu einem effizienten Austausch bei und die Beiratstreffen sind stets gut besucht (Interview RD NRW). Die Transparenz der Beiratsaktivitäten wird zudem durch regelmäßige Vorstellungen dieser sichergestellt. Die Teilnehmende des Beirats leiten Informationen mitunter an weitere Netzwerkpartner weiter. Dies trägt dazu bei, Reibungsverluste auf weiteren Ebenen zu vermeiden, den Informationsfluss zu beschleunigen und Lösungen für Probleme effizienter zu entwickeln. Anschaulich wird das an einem Beispiel, bei dem der Austausch über lange Wartezeiten auf Sprachkurse im Beirat dazu führte, dass die Freie Wohlfahrt anbieten konnte, durch die Bereitstellung zusätzlicher Personalressourcen für die Sprachkurse einen regionalen Engpass zu überbrücken. Hier wird auch das BAMF als der wesentliche Akteur bei der Umsetzung des „Gesamtprogramms Sprache“ des Bundes regelmäßig mit einbezogen.

Zusammenfassend lässt sich die Struktur des Beirats als gut bewerten. Der Beirat hat den Austausch zwischen verschiedenen Akteuren auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene zur Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt und in Ausbildungen in Nordrhein-Westfalen intensiviert. Es gibt Hinweise, dass der Austausch im Beirat zu Problemlösungen, einer reibungslosen Zusammenarbeit sowie einer schnellen Informationsweitergabe beitragen kann.

4.76 Förderung und Verbesserung der Strukturen und Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Das Gesetz normiert in § 11 Abs. 2 S. 4 TIntG, dass die im Zuständigkeitsbereich des Landes liegenden Strukturen und Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen zu fördern und zu verbessern sind. Im Rahmen dieser Evaluation werden die in diesem Kontext eingeleiteten Maßnahmen betrachtet.

Die befragten Akteurinnen und Akteure im Bereich der Anerkennungsberatung verweisen auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung der **Strukturen und Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen**, so dass die spezifische Wirkung der Gesetzesnovellierung auch hier nicht isoliert bewertet werden kann.

Im Rahmen der Interviews wurden beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung der Anerkennungsstrukturen und -verfahren in NRW genannt, die in der Zuständigkeit des Landes liegen:

- **Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW (ZFE NRW):** Gegründet im März 2020, dient die ZFE NRW als zentrale Anlaufstelle für Arbeitgeber und Fachkräfte, um aufenthaltsrechtliche Fragen im Rahmen der Fachkräftegewinnung zu klären. Sie bearbeitet u. a. Anträge im beschleunigten Fachkräfteverfahren und wurde personell aufgestockt, um Antragsrückstände abzubauen. Die zeitweise eingetretene Überlastung der Kapazitäten konnte überwunden werden. Die Einführung eines „One-Stop-Shop“-Verfahrens, welches die Bündelung von Aufenthaltsrecht, Arbeitsmarktzulassung und Anerkennung zum Teil bis Sprachförderung in einem Verfahren ermöglicht, wurde in den geführten Interviews gewürdigt.

- **Partieller Zugang für Erzieherinnen und Erzieher mit Drittstaatenqualifikationen:** Im Jahr 2023 erließ das Land NRW Regelungen, die Personen mit ausländischen Qualifikationen den partiellen Zugang zum Erzieherberuf in Kindertageseinrichtungen ermöglichen.
- **NRW Fachkräfteagentur International (FAI NRW):** Seit dem operativen Start im Frühjahr 2025 bietet die FAI NRW Beratung für Arbeitgeber zur Anwerbung internationaler Fachkräfte, unterstützt bei administrativen Verfahren und stellt Materialien zur Integration bereit.

Bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist zwischen **reglementierten und nicht-reglementierten Berufen** zu unterscheiden. **Reglementierte Berufe** sind Berufe, deren Zugang und Ausübung durch gesetzliche Vorschriften an bestimmte Qualifikationen gebunden sind, z. B. Berufe in den Bereichen Gesundheit und Soziales. **Nicht-reglementierte Berufe** sind Berufe, bei denen keine gesetzlichen Vorschriften zur Berufsausübung bestehen, z. B. Ausbildungsberufe im dualen System und einige akademische Berufe.⁴⁸

Wie aus den Rückmeldungen der Befragten hervorgeht, besteht in den Anerkennungsverfahren und -strukturen in NRW zum Zeitpunkt der Gesetzesevaluation weiterhin Verbesserungsbedarf in Bezug auf die Verlässlichkeit der Verfahren, transparente zeitliche Abläufe und die Reduzierung von Komplexität.

Im Bereich der **reglementierten Berufe** gab es bis zur Novellierung des TIntG eine positive Entwicklung, angestoßen durch das im Jahr 2013 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz in NRW. Die Evaluierung des Gesetzes zeigte einen Anstieg an gestellten Neuanträgen innerhalb der ersten fünf Jahre bis zum Jahr 2017 in fünf analysierten reglementierten Berufen (Ingenieur, Lehrer, Sozialpädagogen, Erzieher, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer). Der Anteil positiver Bescheide zur Antragsstellung lag im Jahr 2017 für die fünf Berufe insgesamt bei 88 % (Interval 2019).

Im Rahmen der vorliegenden Evaluation weisen die befragten Akteurinnen und Akteure aus dem Feld der

Anerkennungsberatung einstimmig darauf hin, dass die **Verfahren und Regelungen** für das Erreichen einer Anerkennung von einer im Ausland erworbenen formalen Qualifizierung weiterhin **komplex** sind. Dies liegt u. a. daran, dass für die Anerkennung von Abschlüssen zahlreiche Unterlagen einzureichen sind, die Verfahren überwiegend auf Deutsch ablaufen und die Unterlagen in deutscher Sprache vorliegen müssen. Alle Unterlagen ins Deutsche zu übersetzen ist mit erheblichem Aufwand und Kosten für die Antragstellenden verbunden. Einzelne Interviewrückmeldungen weisen darauf hin, dass die Komplexität der Verfahren punktuell zu Fehleranfälligkeit und Verzögerungen führen kann. Genannt wurden unter anderem uneinheitliche Vorgaben – etwa hinsichtlich der Frage, ob Beglaubigungen erforderlich sind – sowie Änderungen in bereits laufenden Verfahren durch einzelne Institutionen. Veranschaulicht wurde dies durch den Hinweis, dass in einem Fall zunächst englischsprachige Originalunterlagen akzeptiert wurden, diese Regelung jedoch während des laufenden Verfahrens widerrufen und stattdessen deutsche Übersetzungen eingefordert wurden.

Die **angespannte Personalsituation** in den zuständigen Anerkennungsstellen und Ausländerbehörden führt auch in NRW zudem zu **langen Wartezeiten**, was vereinzelt zu abgelaufenen Aufenthaltserlaubnissen führt und eine erhebliche Unsicherheit bei den Antragstellenden verursacht. Besondere Engpässe aufgrund stark gestiegener Antragszahlen kamen durch den schnelleren Arbeitsmarktzugang im Rahmen gesetzlicher Änderungen sowie als **Folge des Ukrainekriegs zustande**. Diese Auswirkungen zeichneten sich in NRW deutlich beim Beratungsangebot des IQ-Netzwerks und bei der ZFE NRW ab. Die Umstände führten mitunter dazu, dass **gesetzlich vorgesehene Fristen in der Praxis nicht immer eingehalten** werden konnten. In den Interviews zeigten sich unterschiedliche Einschätzungen zur Kundenfreundlichkeit der Anerkennungsstellen. Beratungsstellen, die vorwiegend mit Personen im Inland arbeiten, berichteten teils von einer als wenig wertschätzend empfundenen Haltung einzelner Anerkennungsstellen gegenüber Antragstellenden. Dagegen hoben Beratende, die ausländische Fachkräfte begleiten, in vielen Fällen das Engagement und die Kooperationsbereitschaft der Mitarbeitenden in den zuständigen Behörden positiv hervor (Interviews mit Akteurinnen und Akteuren der Anerkennungsberatung). Hemmend wirkt dabei auch der **fehlende einheitliche Standard** zwischen den Bundesländern sowie die Um-

48 Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. URL: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/berufliche-anerkennung.php>

setzung von Vorgaben des Bundes. Ein **Gerichtsurteil zu Gleichwertigkeitsgutachten, das für alle Länder gilt, wurde beispielsweise unterschiedlich umgesetzt** und hat mancherorts erheblichen zeitlichen und finanziellen Mehraufwand für potenzielle Fachkräfte mit Einwanderungsgeschichte verursacht.

Im Rahmen des Job-Turbos zeigen sich gewisse Umstellungsschwierigkeiten. Da die Anerkennung von Abschlüssen nun vermehrt berufsbegleitend erfolgt, musste das Verfahren entsprechend angepasst werden. Diese Umstellung hatte zunächst negative Auswirkungen auf die Dauer und die Nachvollziehbarkeit der Verfahren.

Im Bereich der **nicht reglementierten Berufe** wird eine Anerkennung von non-formalen Kompetenzen nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten aus dem Feld Anerkennungsberatung kaum vergeben, auch nicht über Kompetenzfeststellungsverfahren wie z. B. das ValiKom.⁴⁹ Ihrer Einschätzung nach agieren die zuständigen Kammern hierbei äußerst zurückhaltend.

Der Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt, zusammen mit weiteren Aspekten wie z. B. der Wohnungssuche, ist für Fachkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation, v. a. aus Drittstaaten, insgesamt mit **hohen Kosten** verbunden. Diese entstehen u. a. durch Sprachkurse, Dokumentenbeschaffung und Gebühren für die Anerkennungsverfahren. Eine bedeutende Zahl qualifizierter Pflegekräfte aus Drittstaaten bricht das Anerkennungsverfahren während der Ausgleichsmaßnahmen aufgrund von Unsicherheiten in der Kosten-Nutzen-Abwägung ab (BIBB 2023a, BIBB 2023b). Dabei haben die Sicherung des Aufenthaltsstatus sowie die psychologische Sicherheit Vorrang vor dem Anerkennungsinteresse.

Aus Sicht der befragten Akteurinnen und Akteure ist es aufgrund der Komplexität der Anerkennungsverfahren, geteilten Zuständigkeiten und des begrenzten Evaluationszeitraumes seit der Gesetzesnovellierung 2022 nicht möglich, Veränderungen bei den Verfahren der Novellierung des TIntG zuzuordnen. Dennoch benannten die Befragten Positivbeispiele für Veränderungen in NRW:

- **Zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe (ZAG):** Die ZAG schaffte ein Beispiel für gute Praxis, indem Abläufe durch klare Angaben der einzureichenden Unterlagen transparent sind und die ZAG für verlässliche Bearbeitungszeiten der Antragsbearbeitung sorgt.
- **Verzicht auf Beglaubigungen in bestimmten Fällen:** Zur Beschleunigung des Anerkennungsprozesses wird von Akteurinnen und Akteuren der Anerkennungsberatung positiv hervorgehoben, wenn Anerkennungsstellen auf die Notwendigkeit der Beglaubigung von Dokumenten verzichten, mindestens bis eine Nachprüfung erfolgen soll.

Im Rahmen der Interviews verwiesen die Befragten zudem auf bundesweite struktur- und prozessorientierte Maßnahmen zur Förderung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, die für den Gesamtkontext der Entwicklungen in diesem Bereich relevant sind. Dazu gehörte in den vergangenen Jahren, dass **institutionelle Strukturen gestärkt wurden**, etwa die Gründung der Deutschen Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH sowie der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) innerhalb der Bundesagentur für Arbeit und Angliederung an die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Beispielhaft ist darauf hingewiesen worden, dass das Onlinezugangsgesetz (OZG) alle Behörden verpflichtete, die Antragstellung ihrer Verwaltungsleistungen bis Ende 2022 digital anzubieten. Dies wirkte sich positiv auf Anerkennungsverfahren aus, wenngleich einige Akteurinnen und Akteure noch auf dem Weg der Umsetzung sind. **Ein Beispiel guter Praxis stellt die seit dem Jahr 2024 vollständige Digitalisierung des Anerkennungsverfahrens bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)** dar, wodurch Anträge online effizienter bearbeitet werden können und auch Bescheide online erstellt werden. Darüber hinaus haben mehrere Anerkennungsstellen ihre **Online-Informationsangebote überarbeitet**, um Antragstellenden strukturierte und transparente Vorabinformationen bereitzustellen.

Ein weiterer Impuls ging von der Einführung des Standortvermerks als Nachweis der Erwerbsabsicht aus, der die Einreise für ausländische Fachkräfte beschleunigt, weil ein Anerkennungsverfahren eröffnet werden kann,

49 ValiKom ist ein Verfahren zur Bewertung und Zertifizierung von außerhalb des formalen Bildungssystems erworbenen beruflichen Kompetenzen. URL: <https://validierungsverfahren.de/startseite>

auch ohne dass eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit zu diesem Zeitpunkt vorgewiesen werden muss.⁵⁰

Laut Anerkennungsmonitoring 2022 ist die Gesamtzahl der Anerkennungsverfahren gestiegen, wobei ein wachsender Anteil Teilanerkennungen verzeichnet wurde⁵¹ – ein Indikator für die steigende Relevanz von Abschlüssen aus Drittländern, die häufiger nicht vollständig anerkannt werden (Interviews Arbeitsmarktintegration).

4.7.7 Fazit und Bewertung der Attraktivität des Arbeitsmarktes in NRW

Die Erkenntnisse zu den Entwicklungen in den untersuchten Bereichen – die Arbeitsmarktintegration und Teilhabe von Menschen im Kontext Flucht und von Ausländerinnen und Ausländern, die Stärkung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen sowie die Strukturen und Verfahren zur Anerkennung – weisen eine hohe Variabilität auf und lassen keine pauschalen Schlussfolgerungen zu.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass vor und seit der Novellierung des TIntG im Jahr 2022 in NRW neue Maßnahmen zur Integration über Sprache, Ausbildung und Arbeit eingeführt wurden. Allerdings ist zu beachten, dass zentrale Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkteintritt überwiegend auf Bundesebene geregelt sind. Dies erschwert eine eindeutige Zuordnung von Entwicklungen und Veränderungen speziell zum TIntG. Dennoch setzt das novellierte Gesetz wichtige Impulse und entfaltet durch seinen normativen und politisch-strategischen Charakter eine unterstützende Wirkung für die integrationspolitische Weiterentwicklung. Es fördert die Koordination und Sensibilisierung relevanter Akteurinnen und Akteure.

Gleichzeitig bleibt ein deutlicher Optimierungsbedarf bei den bestehenden Strukturen und Verfahren zur **Anerkennung ausländischer Abschlüsse** bestehen, insbesondere im Hinblick auf deren Komplexität und Geschwindigkeit.

Veränderungen, die beobachtet werden konnten, sind oftmals das Ergebnis eines Zusammenwirkens verschiedener bundes- und landespolitischer Maßnahmen sowie einzelner Initiativen, sodass sich direkte Wirkungen des Gesetzes nur eingeschränkt nachweisen lassen.

Die Einschätzung der Attraktivitätsentwicklung von NRW seit dem Jahr 2022 variiert bei den im Rahmen der Evaluation befragten Akteurinnen und Akteuren je nach Zielgruppe, Themenbereich und Region. Laut den befragten Expertinnen und Experten gilt Nordrhein-Westfalen nach wie vor als der attraktivste Arbeitsmarkt in Deutschland für Fachkräfte mit Einwanderungsgeschichte. Besonders **geschätzt werden die offene Gesellschaft und die Anbindung an bestehende Communities**. Gleichzeitig steht Nordrhein-Westfalen in Konkurrenz zu anderen internationalen Arbeitsmärkten. Dies ist vor allem auf den zögerlichen Einbürgerungsprozess, die noch unzureichende Digitalisierung administrativer Verfahren und die begrenzten Möglichkeiten für ausländische Akademikerinnen und Akademiker, hochqualifizierte Arbeitspositionen zu besetzen, zurückzuführen.⁵²

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte besteht **für männliche Erwerbsfähige insgesamt eine positive Entwicklung als für Frauen**. Es ist anzunehmen, dass die durchgeführten Maßnahmen im Rahmen der Grundsicherung nach SGB II positiv zur **Verringerung der Zahl langfristig leistungsbeziehender Personen im Kontext Flucht** beigetragen haben. Neben diesen gezielten Interventionen wirkten sich auch externe Faktoren, v. a. das Ende der Covid-19-Pandemie und die damit verbundene Verbesserung der Arbeitsmarktlage, förderlich auf diese Entwicklung aus.

Auch bei der **Integration von Jugendlichen** im Kontext Flucht im Alter von 18 bis 27 in Arbeits- oder Ausbildungsplätze lassen sich Fortschritte beobachten. Hier

50 Vor Einführung der Regelung mussten ausländische Fachkräfte, die ihre Berufsqualifikation in Deutschland anerkennen lassen wollten, ihre Erwerbsabsicht durch konkrete Nachweise belegen, etwa durch einen Arbeitsvertrag, eine Einstellungszusage, Bewerbungen oder Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Wer noch keinen Arbeitgeber hatte, musste andere Nachweise erbringen, wie z. B. ein Geschäftskonzept für eine selbstständige Tätigkeit oder einen Visumsantrag zur Arbeitsaufnahme. Der Standortvermerk ist eine Vereinfachung, weil damit lediglich erklärt werden muss, in welchem Ort oder Bundesland in Deutschland die Person arbeiten möchte. Ein konkreter Nachweis (z. B. Arbeitsvertrag) ist nicht mehr zwingend erforderlich. Das erleichtert das Verfahren vor allem für Personen, die noch keinen Arbeitgeber gefunden haben, da sie so trotzdem das Anerkennungsverfahren starten können.

51 <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/aktuelles-auswertung-bundesstatistik-2022.php>

52 Bertelsmann Stiftung, 2023. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2023/maerz/deutschland-faellt-zurueck-im-internationalen-wettbewerb-um-top-talente>

zu erwiesen sich die Maßnahmen der beiden Landesinitiativen, v.a. die enge Einbindung in lokale Programme und Bündnisse, als erfolgreich. Darüber hinaus zeigt sich eine **wachsende Anzahl von Arbeitgebenden, die sich öffnen und neue Wege gehen, um Fachkräfte zu finden**. Jedoch werden weiterhin **Rechtsunsicherheiten** für Arbeitgebende als Hemmnis festgestellt zum Beispiel **im Kontext „Spurwechsel“⁵³** oder Aufwände aufgrund bürokratischer Anforderungen.

Ebenso stellt die **Wohnraumsituation** ein Hindernis dar. In Großstädten führt die hohe Konkurrenz bei der Wohnungssuche zu Engpässen, während in ländlichen Regionen fehlende Mobilitätsinfrastrukturen die Ansiedlung für zuziehende, häufig gering verdienende Arbeitnehmende, erschwert. Darüber hinaus sind viele Wohnverhältnisse beengt und bieten nicht genügend Platz für fortlaufend notwendige Weiterqualifizierungen, z.B. um weitere Sprachkenntnisse aufzubauen, notwendige Anpassungsmaßnahmen zu absolvieren oder möglicherweise remote zu arbeiten. Ein weiteres Hemmnis ist der **Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten**, die für die Wahrnehmung von Ausbildungs- und Arbeitsmaßnahmen insbesondere von Frauen, v.a. alleinerziehende Frauen, benötigt werden. Ebenso wirken sich Wohnsitzauflagen und Beschäftigungsverbote negativ auf die Erwerbstätigkeit von Geflüchteten aus (IAB 2024b).

Zudem verzögern **lange Wartezeiten bei Beratungs-, Visums- und Anerkennungsstellen** den Prozess der Arbeitsmarktintegration – sowohl für bereits im Inland lebende Menschen als auch für interessierte Fachkräfte im Ausland.

Insgesamt gibt es weiterhin ungenutzte Potenziale. Für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sind **erweiterte Angebote an Sprachkursen**, v.a. für Auszubildende, sowie ausreichende **Beratungsmöglichkeiten** und Personal bei den anerkennenden Stellen **erforderlich**, um verlässliche Bearbeitungszeiten der Anträge zu gewährleisten. Es braucht weiterhin den **flächendeckenden Ausbau digitaler Verfahren**. Bislang weist die Möglichkeit zur Online-Antragstellung noch Lücken auf. Um (geflüchtete) Fachkräfte zu unterstützen und

erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, braucht es politikfeldübergreifend eine Willkommenskultur, die Unterstützung beim Aufbau von Kontakten und sozialen Netzwerken sowie Zugang zur Gesundheitsversorgung (IAB 2024b).

Obwohl die berufliche Anerkennung gemäß dem geltenden Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Einreise nicht immer zwingend erforderlich ist, bleibt sie von zentraler Bedeutung. Insbesondere in reglementierten Berufen, in denen ein besonders hoher Fachkräftebedarf besteht, ist sie gesetzlich vorgeschrieben. Zudem zeigen Studien, dass eine formale Anerkennung langfristig die Chancen auf einen stabilen Aufenthalt und eine erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erhöht (BIBB 2023b).

Zusammenfassend bleibt NRW ein attraktiver Arbeitsmarkt für Fachkräfte mit Einwanderungsgeschichte, insbesondere aufgrund der offenen und interkulturellen Gesellschaft. Trotz positiver Entwicklungen gibt es weiterhin Optimierungspotenziale, um die nachhaltige Integration von Fachkräften in den nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt zu verbessern.

⁵³ Der Begriff „Spurwechsel“ im aufenthaltsrechtlichen System in Deutschland bezeichnet den Wechsel von einem Aufenthaltstitel, der zunächst aus humanitären, asylrechtlichen oder anderen vorübergehenden Gründen erteilt wurde, zu einem Aufenthaltstitel, der den Zugang zum Arbeitsmarkt oder die Integration in das reguläre Aufenthaltsrecht ermöglicht.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Insgesamt lässt sich feststellen, dass vor und seit der Novellierung des TIntG im Jahr 2022 in NRW neue Maßnahmen zur Integration über Sprache, Ausbildung und Arbeit eingeführt wurden. Allerdings ist zu beachten, dass zentrale Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkteintritt überwiegend auf Bundesebene geregelt sind. Das erschwert eine eindeutige Zuordnung von Entwicklungen und Veränderungen speziell zum TIntG.
- Dennoch setzt das novellierte TIntG wichtige Impulse und entfaltet durch seinen normativen und politisch-strategischen Charakter eine unterstützende Wirkung für die integrationspolitische Weiterentwicklung. Es fördert die Koordination und Sensibilisierung relevanter Akteurinnen und Akteure. Veränderungen, die beobachtet werden konnten, sind oftmals das Ergebnis eines Zusammenwirkens verschiedener bundes- und landespolitischer Maßnahmen sowie einzelner Initiativen, so dass sich direkte Wirkungen des Gesetzes nur eingeschränkt nachweisen lassen.
- Maßnahmen zur Integration junger Geflüchteter im Alter von 18 bis 27 Jahren mit Duldung oder Gestattung in den Arbeitsmarkt und in Ausbildungen konnten positive Effekte auslösen. Inwiefern der Ansatz lokaler Bündnisse zur Erarbeitung koordinierter Beratungsstrategien und Dienstleistungsketten für die Zielgruppe nach Beendigung der Landesinitiative im kommunalen Integrationsmanagement (KIM) verankert werden kann, kann zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht beurteilt werden.
- Es sind positive Veränderungen im Bereich der interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes zu verzeichnen. Die Bestrebungen sollten fortgeführt werden. Es bestehen weiterhin ungenutzte Potenziale, sowohl im Hinblick auf die Vereinfachung des Arbeitseinstiegs für zugewanderte Menschen, die benötigte Sprachförderung als auch in Bezug auf die

stärkere Unterstützung der Arbeitgeberseite für die interkulturelle Öffnung von Betrieben.

- Die Strukturen des Beirats haben sich seit seiner Gründung im Jahr 2015 gut bewährt. Die Zusammensetzung wirkt sich positiv auf die Effizienz des Austauschs und u. a. auf die Beschleunigung des Informationsflusses zwischen Netzwerkpartnern aus.
- Es bleibt weiterhin ein deutlicher Optimierungsbedarf bei den bestehenden Strukturen und Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse bestehen, insbesondere im Hinblick auf deren Komplexität und Geschwindigkeit.

EMPFEHLUNGEN

- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollen insbesondere gezielt darauf ausgerichtet werden, die Integration von Frauen mit Einwanderungsgeschichte zu fördern, beispielsweise durch verbesserte Angebote zur Kinderbetreuung.
- Es sollen Initiativen entwickelt werden, um Arbeitgebende für die interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes zu sensibilisieren und zu unterstützen, mit dem Ziel, die Beschäftigungschancen für Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu verbessern.
- Für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sind erweiterte Angebote an Sprachkursen, v.a. für Auszubildende, ausreichende Beratungsmöglichkeiten sowie Personal bei den anerkennenden Stellen erforderlich, um verlässliche Bearbeitungszeiten der Anträge zu gewährleisten. Es braucht weiterhin den flächendeckenden Ausbau digitaler Verfahren.
- Hierfür ist eine auskömmliche Finanzierung für arbeitsmarktpolitische Eingliederungsmaßnahmen sowie für Sprachförderung im Bundeshaushalt sicherzustellen.

4.8. Integrationsmaßnahmen freier Träger

In der Umsetzung des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (TIntG) nehmen **Integrationsmaßnahmen durch freie Träger im Sinne des § 12 TIntG** einen hohen Stellenwert ein. Hierzu zählen zum einen die freie Wohlfahrtspflege NRW, d.h. die Arbeiterwohlfahrt (AWO), die Caritas, der Paritätische, das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Diakonie als auch die Jüdischen Gemeinden und Landesverbände. Zudem schreibt § 12 Abs. 1 TIntG die finanzielle Unterstützung von Organisationen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte (sog. Migrantenselbstorganisationen – MSO) fest. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit weiteren Trägern steht hierbei im Zentrum.

Die Wohlfahrtsverbände sind unter anderem mit der Trägerschaft von sog. Integrationsagenturen beauftragt (§ 12 Abs. 2 TIntG). In Integrationsagenturen werden Projekte, Programme und Initiativen entwickelt, um die gesellschaftliche Teilhabe von eingewanderten Menschen zu fördern, ein harmonisches und respektvolles Zusammenleben in den Quartieren zu unterstützen und aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen. Sie sollen als treibende Kraft in den Sozialraum der Gemeinde hineinwirken sowie als Anlaufstelle dienen, um z.B. das bürgerschaftliche Engagement von und für Menschen mit Einwanderungsgeschichte und die interkulturelle Öffnung zu fördern. Ergänzend wurden landesweit in den vergangenen Jahren verstärkt Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit aufgebaut, welche eng mit Integrationsagenturen zusammenarbeiten und in einer gemeinsamen Förderrichtlinie gefördert werden (s. Kap. 4.3.2). Als Ausgangsbasis ihrer Arbeit dient den Integrationsagenturen eine regelmäßig stattfindende Sozialraum- und Bedarfsanalyse auf lokaler Ebene, um konkrete Bedarfe der jeweiligen Gemeinde gezielt zu adressieren (MKJFGFI 2025a).

MSO werden für Maßnahmen gefördert, die sich der Integration und Partizipation junger Menschen mit Einwanderungsgeschichte widmen, sie in ihrer Rolle als Verbraucherinnen und Verbraucher am Markt stärken bzw. zur interkulturellen Öffnung von Verbraucherberatung und -bildung beitragen sowie integrationspolitische Vorhaben vorantreiben, die aus Landessicht wesentlich sind (vgl. § 12 Abs. 2 TIntG).

Zur Förderung des interreligiösen Dialogs legt § 12 Abs. 3 TIntG im Rahmen des Förderansatzes „Zivilgesellschaftliches Engagement muslimischer und alevitischer Communities“ (ZEmAC) die Stärkung zivilgesellschaftlicher und religiöser Zusammenschlüsse muslimischer, alevitischer und anderer Prägung fest. Dieser wurde in das MSO-Förderprogramm im Jahr 2024 integriert. Der vorliegende Evaluationsbericht bezieht sich entsprechend auf den Zeitraum von November 2022 bis Dezember 2023.

4.8.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Die Evaluation zielte im Kontext von § 12 TIntG insbesondere auf die Maßnahmenumsetzung und Wirkung der Arbeit von Integrationsagenturen ab. Leitfragen waren hierfür:

- Inwiefern ist das Angebot der Integrationsagenturen flächendeckend umgesetzt und hinreichend bekannt?
- Inwiefern sind die Träger der Integrationsagenturen hinreichend vernetzt?
- Inwiefern sind die Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die Arbeit der Integrationsagenturen und Kooperation mit Partnern vor Ort sowie mit dem Land gestärkt?⁵⁴

Mit Blick auf Förderung von MSO untersuchte die Evaluation die Frage:

- Inwiefern sind die Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die Förderung von MSO und verbandlich organisierten Interessensvertretungen gestärkt?

Gleiches galt bezogen auf die ZEmAC-Förderung, verbunden mit der Leitfrage:

⁵⁴ Da Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit als gekoppelt an Integrationsagenturen verstanden werden, benannten die Leitfragen zur flächendeckenden Umsetzung, Bekanntheit und Vernetzung diese mit. Zur vereinfachten Lesbarkeit und im Sinne einer differenzierten Darstellung werden in diesem Bericht sämtliche Informationen zur Arbeit und Wirkung der Servicestellen für Antidiskriminierung im Kontext von § 7 TIntG Antidiskriminierung Kap. 4.3 aufgeführt.

- Inwiefern ist die Teilhabe von Menschen muslimischer und alevitischer Prägung durch das Programm ZEmac gestärkt?

Als methodische Datengrundlage diente zur Untersuchung der Arbeit von Integrationsagenturen die Auswertung der Fachdatenerhebung NRW durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Stand: 10.02.2025), der ada-Bericht 2023 sowie Daten von telefonischen Abfragen mit Akteurinnen und Akteuren aus Integrationsagenturen (N=4) sowie Vertreterinnen und Vertretern aus Wohlfahrtsverbänden (N=5). Die befragten Personen aus den Integrationsagenturen arbeiteten überwiegend in der operativen Umsetzung von Maßnahmen und Angeboten, während die Vertreterinnen und Vertreter aus den Wohlfahrtsverbänden überwiegend Leitungspositionen in Trägerschaft der Integrationsagenturen innehatten, z.T. über mehrere Integrationsagenturen hinweg und in enger Zusammenarbeit mit Regional- und Landesnetzwerken arbeiteten. Ergänzend wurden Antworten aus der Online-Befragung von Kommunalen Integrationszentren (N = 54) (s. Kap. 4.4) berücksichtigt, sofern sie sich als relevant für die Beantwortung der oben genannten Leitfragen erwiesen.

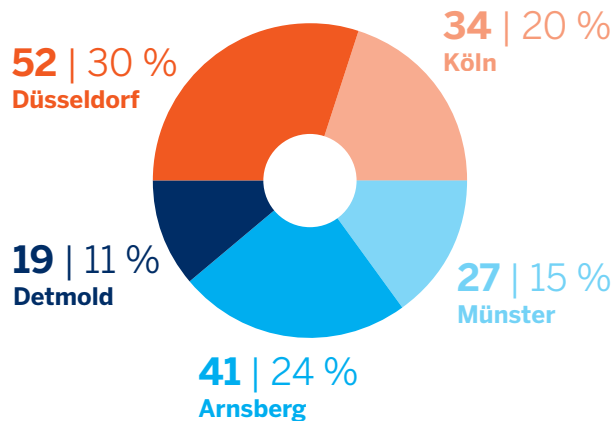
Zur Untersuchung der Förderung von MSO wurde eine Daten- und Dokumentenanalyse der Projektstudie des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) sowie der Ergebnisse einer Online-Befragung der geförderten MSO in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Ergänzend dazu fanden vertiefende Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von MSO statt (N=5). Zur Evaluation der ZEmac-Förderung dienten der Steckbrief der Befragung ZEmac, der Abschlussbericht ZEmac sowie die ZEmac-Controlling-Daten aus den Jahren 2023 und 2024 als Grundlage. Um die gewonnenen Erkenntnisse zu ergänzen und einzuordnen, wurden außerdem Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie ausgewählte Verbände und Stakeholder befragt.

4.8.2 Förderung von Integrationsagenturen

Im Jahr 2023 setzten landesweit 173 Integrationsagenturen integrationsfördernde Maßnahmen um (MKJFGFI 2025b). Um genannte Zielsetzungen in die kommunale Praxis zu bringen, schaffen sie Begegnungsorte für

Abbildung 27

Integrationsagenturen nach Regierungsbezirken 2023



Quelle: Syspons 2025 auf Basis von MKJFGFI 2025b.

verschiedene Bevölkerungsgruppen und setzen auf kontinuierliche Netzwerkarbeit und Kooperation mit anderen Integrationsagenturen und lokalen Akteurinnen und Akteuren (Interviews Integrationsagenturen). Durch die gesonderte Förderung im Rahmen des Programms „KOMM-AN III“ wurden Integrationsagenturen in ihren Maßnahmen und Aktivitäten für die Erstorientierung von neu eingewanderten Menschen ergänzend unterstützt (MKJFGFI 2025c).

Mit Blick auf die **Bekanntheit und flächendeckende Umsetzung** der Integrationsagenturen wird deutlich, dass die Trägerschaft der Integrationsagenturen im Jahr 2023 in Breite auf verschiedene Wohlfahrtsverbände verteilt ist: Die Caritas und AWO haben die meisten Integrationsagenturen (jeweils 28 % und 21 %), gefolgt von der Diakonie (17 %), dem Paritätischen Nordrhein-Westfalen (16 %) und dem DRK (12 %). Den kleinsten Anteil machten Integrationsagenturen in Trägerschaft des Landesverbands Jüdische Gemeinden NRW aus (6 %). Die Integrationsagenturen sind in allen fünf Regierungsbezirken vertreten, mehrheitlich in den Regierungsbezirken Düsseldorf, Arnsberg und Köln (MKJFGFI 2025b; s. Abb. 27). Dies verdeutlicht eine Verdichtung der Integrationsagenturen in städtischen Regionen bzw. Regionen mit höherer Bevölkerungsdichte im Gegensatz zu den Regierungsbezirken Münster und Detmold. Die Interviews mit Integrationsagenturen bestätigen: Während einige Agenturen aktiv und sichtbar in ihren jeweiligen Stadtteilen und kommunalen Kontexten arbeiten, fehlt es in anderen Regionen an der notwendigen Bekanntheit und Reichweite.

Insbesondere in ländlichen Regionen ist das Angebot weniger vorhanden, sodass ein verstärkter Bedarf an mehr Informations- und Beratungsangeboten vor Ort besteht (Interviews Integrationsagenturen).

Übergreifend hat sich die Anzahl der Integrationsagenturen seit Novellierung des TIntG, auch im Gegensatz zu den Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit, nicht merklich erhöht – von 172 im Jahr 2022 zu 173 im Jahr 2023 (MKJFGFI 2025b; vgl. Kap. 0). Bereits im Jahr 2015 setzten landesweit 163 Integrationsagenturen integrationsfördernde Maßnahmen um (Landesregierung NRW 2015). So wurde seit Anfang 2022 vor allem ein Erhalt der Integrationsagenturen erzielt. Für eine flächendeckende Umsetzung bleibt die weitere Ausweitung der Angebote nötig.

Als **zentrale Maßnahmen** weist die Fachdatenerhebung NRW mehrheitlich die sozialraumorientierte Arbeit (34 %), Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung (21 %) sowie Aufgabenfelder der Antidiskriminierungsarbeit (20 %) auf.⁵⁵ KOMM-AN III Maßnahmen für neu eingewanderte Personen, inklusive Geflüchtete, machten im Jahr 2023 6 % der umgesetzten Maßnahmen aus. Als Beispiele der sozialraumorientierten Arbeit werden u. a. Freizeit-, Bildungs-, Kultur- und Informationsveranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen sowie Unterstützung der lokal aktiven Institutionen, Netzwerke, Projekte und MSO genannt (Integrationsagenturen NRW 2025). Dabei lag im Jahr 2023 ein Schwerpunkt darauf, Menschen mit Einwanderungsgeschichte in die Planung dieser Angebote einzubeziehen und die Kooperationen mit anderen Akteurinnen und Akteuren in der Umsetzung dieser Angebote zu stärken. Zur verbesserten interkulturellen Öffnung setzten Integrationsagenturen z. B. auf die Konzeption und Durchführung von Fortbildungen (MKJFGFI 2025b). Diese richteten sich an unterschiedliche Zielgruppen aus Politik und Zivilgesellschaft und an Fachkräfte in Schulen (Interviews Integrationsagenturen). Im Rahmen der Interviews wurden außerdem Maßnahmenbeispiele genannt wie u. a. die Schaffung von Begegnungsorten für Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte und niedrigschwellige Angebote für Jugendliche wie etwa politische Bildungsangebote (Interviews Wohlfahrtsverbände). Insgesamt setzten Integrationsagenturen

im Jahr 2023 rund 2.660 Maßnahmen um. Hierbei entsprachen laut Fachdatenerhebung NRW im Jahr 2023 142 (oder 5 %) der Maßnahmen sogenannten „spezifischen Maßnahmen“, d. h. definierten Einzelprojekten ab einer Fördersumme von 5.000 Euro. Diese waren verbunden mit einem Konzept und wurden von qualifiziertem Fachpersonal umgesetzt. Weitere 151 (oder 6 %) der Maßnahmen liefen im Rahmen der KOMM-AN III Förderung, gezielt für Geflüchtete und Neueingewanderte. Der Großteil der in der Fachdatenerhebung NRW aufgeführten Maßnahmen (2.368 Maßnahmen oder 89 %) fielen unter „keine speziellen Maßnahmen“ (MKJFGFI 2025b).

Übergreifend arbeiten die Integrationsagenturen insbesondere **präventiv** und gehen hierbei **aktiv** auf Kooperationspartner zu, um gemeinsam zu sensibilisieren, Austausch zu fördern und somit die Diskriminierungsprävention und Konfliktvorbeugung zu stärken (Interviews Wohlfahrtsverbände; Interviews Integrationsagenturen).

Mit Blick auf die **Zielgruppen** der Maßnahmen von Integrationsagenturen zeigen sowohl die Fachdatenerhebung NRW als auch die Interviews der Integrationsagenturen und Wohlfahrtsverbände eine große Bandbreite an Akteursgruppen auf. Besonders häufig werden allgemein „Menschen mit Einwanderungsgeschichte“ sowie die „Mehrheitsgesellschaft“ genannt (MKJFGFI 2025b). Die interviewten Fachkräfte der Integrationsagenturen und Wohlfahrtsverbände sowie die Befragten aus Kommunalen Integrationszentren nennen ebenso übergreifend Menschen mit Einwanderungsgeschichte, zum Teil werden Eltern und Kinder oder Betroffene bestimmter Diskriminierungsformen hervorgehoben (antimuslimischer und antisiasiatischer Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung im Kontakt mit Behörden- oder Bildungseinrichtungen). Für die zahlreichen Sensibilisierungsmaßnahmen von Integrationsagenturen wird auf Akteurinnen und Akteure aus Zivilgesellschaft, Bildungsinstitutionen und der Verwaltung als Zielgruppe verwiesen (Interviews Integrationsagenturen; Interviews Wohlfahrtsverbände; Online-Befragung Kommunale Integrationszentren). Den **Zugang zu den Zielgruppen** erhalten die Integrationsagenturen insbesondere durch die persönliche Ansprache und Weiterempfehlung von mitwirkenden Personen oder Organisationen. MSO erweisen sich hierbei als wichtige Türöffner, vor allem für Angebote, die auf Fragen und Erfahrungen der eigenen Diaspora

⁵⁵ Die Fachdatenerhebung stellt die Maßnahmen der Integrationsagenturen und Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit gebündelt dar. Somit können die Anteile der Maßnahmenbereiche nicht eindeutig allein Integrationsagenturen zugeordnet werden.

Bezug nehmen, etwa Sensibilisierung ggü. antimuslimischem Rassismus (Interviews Wohlfahrtsverbände). Integrationsagenturen setzen außerdem für ihre **Öffentlichkeitsarbeit** Social Media (z.B. Instagram), WhatsApp-Kanäle, Pressemitteilungen und Informationsveranstaltungen ein. Vor dem Hintergrund knapper Personalressourcen stelle die Öffentlichkeitsarbeit für viele Integrationsagenturen eine Herausforderung dar. Insbesondere Zielgruppen außerhalb des festen Kreises von Klientinnen und Klienten sowie ihres Umfelds seien somit schwer zu erreichen. Manche Gruppen der sogenannten Mehrheitsgesellschaft würden begrenztes Interesse zeigen, an Maßnahmen des interkulturellen Austauschs und der Sensibilisierung teilzunehmen. Eine Interviewpartnerin aus einer Integrationsagentur erklärt, dass eine Ausweitung der Öffentlichkeitsarbeit mit einer Ausweitung der Umsetzungsressourcen einhergehen müsse, da eine wachsende Nachfrage unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht aufgefangen werden könne (Interview Integrationsagentur).

Angesichts der **Vernetzung** von Integrationsagenturen vor Ort wird die Zusammenarbeit der Integrationsagenturen mit Akteurinnen und Akteuren vor Ort überwiegend positiv bewertet (Interviews Integrationsagenturen). Die Fachdatenerhebung NRW bestätigt: Die große Mehrheit der Arbeit erfolgt in **Kooperationen** (78 %). Hauptkooperationspartner der Integrationsagenturen sind gemeinnützige Vereine, Stiftungen, Verbände, andere Integrationsagenturen und kommunale Einrichtungen. Ein weiteres Indiz der organisationsübergreifenden Zusammenarbeit ist die Arbeit in Arbeitskreisen. Allein im Jahr 2023 wirkten Integrationsagenturen in landesweit 917 Arbeitskreisen mit – insbesondere mit Themenschwerpunkten der Integration (39 %), Kinder- und Jugendhilfe (11 %) sowie der Antidiskriminierung (11 %) (MKJFGFI 2025b).

Vielerorts besteht eine enge **Zusammenarbeit** zwischen **Integrationsagenturen und Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit**. Teilweise sind Mitarbeitende mit je einem Stellenanteil gleichzeitig in einer Integrationsagentur und einer Servicestelle tätig. Mitarbeitende aus Integrationsagenturen und Servicestellen teilen sich mancherorts Büroräume und haben regelmäßige Teammeetings zur Abstimmung. Hierbei werden Bedarfe, die in der Beratungsarbeit der Servicestellen sichtbar geworden sind, an die Integrationsagentur weitergeleitet und direkt in ihre Arbeit aufgenommen (Interviews Integrationsagenturen; Interviews

Wohlfahrtsverbände). Auch die **Zusammenarbeit im eigenen Wohlfahrtsverband** bewerten die Interviewten meist positiv, insbesondere auf Leitungsebene der Integrationsagenturen. Die Agenturen sind präsenste Akteure im Verband, leisten kollegiale Beratung und sind in verbandseigenen Arbeitsgruppen eingebunden, zum Beispiel zum Thema Antidiskriminierung. Andererseits können Ressourcen des Verbands für die Arbeit vor Ort genutzt werden, bspw. Weiterbildungsmöglichkeiten zum interkulturellen Konfliktmanagement. Vor allem auf Regional- und Landesebene besteht eine enge Zusammenarbeit, Kommunikation und Koordination, um z.B. Formalia bei Förderprozessen zu erleichtern. Auf operativer Ebene ist der Austausch zwischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Standorte weniger eng und stark personenabhängig. Als herausfordernd werden notwendige Abstimmungsprozesse und eine begrenzte Handhabe benannt, wenn z.B. Kritik an Vorgaben und Prozessabläufen der Fördergeber geäußert wird (Interviews Wohlfahrtsverbände; Interview Integrationsagenturen).

Mit Blick auf die **Zusammenarbeit mit anderen Wohlfahrtsverbänden** wird eine gut ausgeprägte Zusammenarbeit und ein fest etablierter, inhaltlicher Austausch deutlich. Alle Befragten berichten über gemeinsame Aktivitäten in Netzwerken. Angebote und Maßnahmen werden untereinander abgestimmt und z.T. gemeinsam durchgeführt. Die befragten Mitarbeitenden berichten überwiegend davon, dass sie verbandsübergreifend Angebote und Maßnahmen weiterentwickeln und sich untereinander beraten (Interviews Integrationsagenturen). Der Austausch wird unter anderem durch koordinierende Personen in den Wohlfahrtsverbänden organisiert. Die **Zusammenarbeit mit den kommunalen Integrationszentren (KI)** wird von beiden Seiten positiv bewertet. Hier besteht vielerorts ein intensiver Austausch auf Leitungsebene, bspw. in Arbeitskreisen zu interkultureller Öffnung und zu Modellprojekten. KI unterstützen bei Veranstaltungen mancherorts auch beratend und personell. Im operativen Alltagsgeschäft wird von weniger Berührungspunkten berichtet. Als Herausforderung in der Zusammenarbeit nennen beide Seiten, dass Maßnahmenplanungen und Bedarfslücken noch besser abzustimmen sind, um potenzielle Doppelstrukturen zu vermeiden (Interviews Integrationsagenturen; Onlinebefragung Kommunale Integrationszentren). Ebenso besteht der Wunsch nach einer Kooperation auf Augenhöhe, unter Berücksichtigung der knappen Ressourcen auf beiden

Seiten. Unterschiedliche Konzepte, bspw. bezüglich des Verständnisses von Kultursensibilität und Antidiskriminierungsarbeit, können die Kooperation ebenfalls punktuell erschweren (Interviews Integrationsagenturen). Zusammenfassend erklärt eine Interviewpartnerin: „Trotz mancher Herausforderungen werden KIs als wertvolle Partner geschätzt“ (ebd.).

Mit Blick auf die **Ziel- und Wirkungserreichung** der Arbeit von Integrationsagenturen werden eine Reihe von Erfolgen der vergangenen Jahre genannt, welche die große Anzahl und Bandbreite umgesetzter Maßnahmen (s.o.) widerspiegeln. So haben Integrationsagenturen ihre Netzwerkarbeit insbesondere mit MSO intensiviert und gemeinsame Maßnahmen durchgeführt, z.B. niedrigschwellige Bildungsmaßnahmen. In der Arbeit wurde flexibel auf kurzfristige Bedarfe reagiert, z.B. bei Neuzuwanderung aus der Ukraine nach Beginn des russischen Angriffskriegs (Interviews Wohlfahrtsverbände). Als Positivbeispiel eines Vorhabens wird das regionale Siegel des Rhein-Sieg Kreises „Interkulturell Orientiert“ genannt. Dieses wird Verwaltungen, Organisationen und Institutionen verliehen, die den Prozess der Interkulturellen Öffnung eingeleitet und erste Schritte unternommen haben. Das Projekt zeigte eine hohe Wirksamkeit, und es besteht inzwischen auch bundeslandübergreifend Interesse am Ansatz.

Des Weiteren konnte die Arbeit zur interkulturellen Öffnung auf neue Arbeitsfelder wie dem Gesundheitswesen ausgeweitet werden, begleitet durch Schulungen und Runde Tische. Digitale Formate, die im Rahmen der Covid-19-Pandemie entstanden sind, blieben, wo passend, bestehen und machen die Integrationsarbeit und den Austausch resilienten und zugänglicher innerhalb eines bewegten Kontexts. Außerdem berichten Interviewte aus den Integrationsagenturen, dass die konkrete Nennung der Integrationsagenturen im Gesetz seit der Novellierung übergreifend zu mehr Sicherheit und Anerkennung ihrer Arbeit führt. Als zentrale Herausforderung für die Zielerreichung werden insbesondere strukturelle Hemmnisse genannt. Befristete Verträge über ein bis zwei Jahre und knappe Ressourcen für die Vergütung der Mitarbeitenden sowie die Ausgestaltung ihrer Tätigkeit würden die Personalgewinnung und -sicherung erschweren. Gute Fachkräfte würden den Trägern verloren gehen oder drohten mit ihrem Weggang. Speziell die Ressourcen für Öffentlichkeitsarbeit werden mancherorts als nicht ausreichend bewertet, um die Angebote wie gefordert hinreichend bekannt



Integrationsagenturen sollen eine erste Anlaufstelle für Neuankommende bieten, die nah an den Menschen ist und eine Gemeinschaft schafft.

Interview Integrationsagentur



zu machen (Interviews Wohlfahrtsverbände; Interviews Integrationsagenturen).

Die **Zusammenarbeit der Integrationsagenturen bzw. ihrer Träger und dem MKJFGFI** wird in den Interviews gemischt bewertet. Einerseits wirke sich die Zusammenarbeit positiv auf die lokale Arbeit der Integrationsagenturen aus, beispielsweise mit Blick auf die Modellprojekte im Bereich der juristischen Begleitung und Qualifizierung sowie im Bereich der Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Kap. 4.3.2). Diese werden als unterstützend angesehen. In den Jahren der Zusammenarbeit sind Wohlfahrtsverbände und das MKJFGFI aufeinander zugegangen und haben gezielte Kommunikationskanäle etabliert. Die inhaltlichen Gestaltungsräume werden wertgeschätzt (Interviews Wohlfahrtsverbände). Als herausfordernd in der Zusammenarbeit zwischen Integrationsagenturen und MKJFGFI werden vor allem Verzögerungen im Mittelfluss genannt. Zahlungen an die Träger der Integrationsagenturen verspäteten sich 2024 aufgrund der ausstehenden Finalisierung der neuen Förderrichtlinien bis zu einem Dreivierteljahr, was zu großen finanziellen Engpässen auf Trägerseite führte und mancherorts die weitere Umsetzung der Integrationsagenturen gefährdete. Die geförderten Träger mussten in Vorleistung gehen, um laufende Kosten wie Gehälter zahlen zu können. Insbesondere kleinere Träger konnten dies finanziell nicht stemmen, sodass Angebote wegbrachen (Interviews Integrationsagenturen und Wohlfahrtsverbände). Manche Träger mussten Kredite zur Kostendeckung aufnehmen, wobei die Zinsen nicht zuwendungsfähig waren und selbst getragen wurden. Des Weiteren stel-



Umso mehr Bekanntheit wir gewinnen, desto mehr Präventionsangebote werden nachgefragt. Aber wir stehen jetzt schon vor dem Dilemma, dass nicht alle Anfragen bedient werden können.

Interview Wohlfahrtsverband



Integrationsagenturen sind die Hauptvernetzungsakteure vor Ort. Sie machen alle zwei Jahre eine Sozialraumanalyse und kennen die lokalen Bedarfe gut.

Interview Wohlfahrtsverband



le eine verzögerte Kommunikation Träger vor Herausforderungen, z.B. im Rahmen von Antragsprozessen. Schließlich nannten Integrationsagenturen, dass in Erarbeitungsprozessen von neuen Richtlinien und der Definition von Rahmenbedingungen die kommunizierten Bedürfnisse von Trägern nicht ausreichend Platz fanden und die Erfahrungsperspektive lokaler Fachkräfte nicht ausreichend eingebunden würde.

Die Frage, inwiefern die Arbeit von Integrationsagenturen und ihren Kooperationen Menschen mit Einwanderungsgeschichte mehr Möglichkeiten der Teilhabe und (Mit-)Gestaltung bietet, lässt sich auf **Wirkungsebene** mit den vorhandenen Daten nicht abschließend beantworten. Die umfassende Darstellung der umgesetzten Maßnahmen und Angebote deutet jedoch darauf hin, dass durch niedrigschwellige Angebote der Beratung, Begleitung und Förderung der Zielgruppe sowie durch Informations- und Sensibilisierungsangebote für Personen aus der sog. Mehrheitsgesellschaft ein Beitrag zu mehr Teilhabe und (Mit-)Gestaltung aller geleistet wurde. Die Zusammenarbeit mit allen Akteurinnen und Akteuren in der Praxis sowie mit dem MKJFGFI ermöglicht einen Informationsfluss und das Eingehen auf sich verändernde Bedarfe in der Integrationsarbeit.

Die Angebote der Wohlfahrtsverbände bieten im Gegensatz zu Maßnahmen des Regelangebots der Kommunen auch insofern einen Mehrwert, als dass sie einen direkteren Zugang zur Zielgruppe haben und diese enger begleiten können. Zudem genießen sie ein größeres Vertrauen seitens der Zielgruppe als kommunale Einrichtungen.

4.8.3 Förderung von Organisationen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte

Die Arbeit der Migrantenselbstorganisationen (MSO) fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft. Gemäß § 12 Abs. 2 TIntG fördert das Land NRW die Zusammenarbeit mit MSO in Nordrhein-Westfalen, um deren Integrationsarbeit zu unterstützen und somit die gesellschaftliche Teilhabe und Mitgestaltung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu stärken.

Im Rahmen der Evaluation sollte die folgende Frage zur Unterstützung von MSO und verbandlich organisierten Interessenvertretungen beantwortet werden: Inwiefern hat die Förderung von MSO und Interessenvertretungen die Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Einwanderungsgeschichte gestärkt?

MSO sind freiwillige Zusammenschlüsse, z.B. Vereine, die mehrheitlich von Menschen mit Einwanderungsgeschichte oder mit internationaler Familiengeschichte getragen sind. Sie vertreten die spezifischen Interessen und Bedürfnisse ihrer Mitglieder und haben zum Ziel, den sozialen Zusammenhalt innerhalb und zwischen verschiedenen sozio-ethno-kulturellen Gruppen zu fördern sowie die politische Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft zu stärken (Söylemez & Halm 2023: 5). Gemäß den NRW-Förderrichtlinien sind MSO Zusammenschlüsse, bei denen mindestens die Hälfte der (Vorstands-) Mitglieder oder aktiv Verantwortlichen eine Einwanderungsgeschichte haben. Mit Stand 2020 beläuft sich die Gesamtzahl der offiziell eingetragenen MSO in

NRW auf 4.122 (Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)-Forschungsbereich 2020: 16). Hinzu kommen weitere, nicht formalisierte Zusammen-schlüsse, z.B. nicht offiziell eingetragene Vereine, und temporäre Initiativen, z.B. über Facebook-Gruppen.

Die Haupttätigkeitsfelder der im Rahmen der vorliegenden Evaluation betrachteten MSO umfassen (poli-tische) Interessenvertretung ihrer Mitglieder, Bereit-stellung von alltagsrelevanten Informationen, z.B. zu rechtlichen Vorgaben bei Asylverfahren, sowie Vernet-zungsarbeit, v.a. mit Behörden, religiösen Einrichtun-gen und Integrationszentren (Söylemez & Halm 2023: 20). Darüber hinaus bieten MSO übergreifende Bera-tungsangebote an und engagieren sich in Wohlfahrts- und Bildungsarbeit. Weitere Tätigkeitsbereiche sind die Kampagnenarbeit, z.B. zum Spendenaufruf, Qualifizie-rungsangebote sowie Initiativen zur Sport- und Kultur-förderung (ebd.: 36–38). Aufgrund ihres breiten Tätig-keitsfeldes sprechen MSO eine breite Zielgruppe an. Ihre Angebote richten sich in erster Linie an Menschen mit Einwanderungsgeschichte, Neueingewanderte und Geflüchtete. Innerhalb dieser Zielgruppe fokussieren sich einige MSO auf spezifische Gruppen, z.B. Frauen, Kinder und Jugendliche sowie sozial benachteiligte Menschen. Zudem gehen MSO auch auf Intersektiona-lität ein und berücksichtigen Menschen, die mehrfach von Diskriminierungserfahrungen und/oder Benachtei-ligung betroffen sind.

Ihr Mehrwert liegt zum einen darin, dass sie Angebots-lücken der Servicestellen schließen können (z.B. durch die Beratung von Ratsuchenden in ihrer Mutterspra-che) und zum anderen darin, dass sie häufig die erste Anlaufstelle für ratsuchende Eingewanderte sind und somit bei Bedarf an die Integrationsagenturen und Ser-vicestellen weiterverweisen können. Laut Einschätzung von MSO sind die Integrationsagenturen und Service-stellen teilweise noch nicht ausreichend bekannt, was ihre Rolle als Vermittelnde unterstreicht. Zudem weisen MSO darauf hin, dass die Integrationsagenturen nicht alle Bedarfe im Bereich Integration abdecken. Die An-gebote variierten erheblich zwischen den Integrations-agenturen, was auf die unterschiedliche Ausprägung dieses Arbeitsfeldes in den einzelnen Kommunen zu-rückzuführen sei.

Die Förderung von MSO durch das Land wurde 2016 gestartet, zum Zeitpunkt der Berichtslegung läuft die Förderperiode für das Jahr 2025 (MKFFI 2021; Bezirks-

regierung Arnsberg 2025). Die Förderung von MSO (nach § 12 Abs. 2 TIntG) umfasst drei Förderbausteine: 1. die Anschubförderung zur Etablierung und Weiterent-wicklung neuer Vereine, 2. die Einzelprojektförderung für Projekte, die zur gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund beitragen, und 3. die Partnerprojektförderung, bei der erfahrene MSO unerfahrene MSO durch Beratung, Qualifizierung und Vernetzung unterstützen (MKFFI 2021: 9). Für das Jahr 2025 erfolgt die Anschubförderung als Vollfinanzierung bis zu einem Höchstbetrag von 8.000 Euro pro Haus-haltsjahr. Bei der Einzel- und Partnerprojektförderung erfolgt die Förderung im Rahmen einer Anteilfinanzie-rung bis zu einem Höchstbetrag von 15.000 Euro pro Haushaltsjahr (vgl. Bezirksregierung Arnsberg 2025).

Die MSO sehen es als Erfolg, dass die Förderung von MSO in die novellierte Fassung des TIntG aufgenom-men wurde, und bewerten die Nachfrage nach der von ihnen umgesetzten Antidiskriminierungsberatung als positiv. Jedoch bemängeln sie, dass die Förderung nicht langfristig ist, sondern alle zwei Jahre neu bean-tragt werden muss. Die Antragstellung sei für die MSO eine Herausforderung.

Insgesamt wird der Beitrag der MSO zur Teilhabe und den Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Ein-wanderungsgeschichte in der Evaluation als relevant bewertet. Aus den durchgeführten Interviews und der Dokumentenanalyse geht hervor, dass die MSO durch umfassende soziale Beratungsangebote vielfältige Be-dürfnisse ihrer Zielgruppen adressieren. Insbesondere in den ersten Phasen des Integrationsprozesses leisten sie einen wichtigen Beitrag, z.B. durch Sprachangebo-te und erste Orientierung im Arbeitsmarkt. Dies hilft der Zielgruppe, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und erste Einblicke in den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Ebenso unterstützen die MSO neue Eingewanderte bei den ersten bürokratischen Schritten, wie z.B. Asylanträgen oder Terminen bei Ausländerbehör-den und Jobcentern. Neben der Unterstützung in bü-rokratischen Angelegenheiten helfen einige MSO auch bei der Bewältigung persönlicher Herausforderungen. Zum Beispiel bieten einige MSO Empowerment-Sem-inare an, die Betroffene dazu ermutigen, belastende Themen offen anzusprechen und sich aktiv mit ihren Erfahrungen auseinanderzusetzen. Mehrsprachige Beratungsangebote tragen zudem dazu bei, Sprach-barrieren abzubauen und den Zugang zu Hilfsangebo-ten zu erleichtern. Viele MSO engagieren sich auch in

der interkulturellen Arbeit, indem sie den Austausch zwischen Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte sowie zwischen Migrantinnen und Migranten unterschiedlicher Herkunftsländer fördern. Aus den Interviews geht hervor, dass es innerhalb migrantischer Gruppen ebenfalls Vorurteile und Diskriminierung gibt, weshalb eine offene Auseinandersetzung mit diesem Thema notwendig ist. Einige MSO richten ihre Angebote gezielt an Frauen, z.B. durch Empowerment-Angebote für Betroffene von Gewalt. Zudem fördern einige MSO sportliche Aktivitäten, wodurch die Zielgruppe auf eine praxisnahe und niederschwellige Weise erreicht wird.

Mit Blick auf die Dokumenten- und Datenanalyse sowie der vertiefenden Interviews ist davon auszugehen, dass die **Förderung von MSO deren Arbeit unterstützt und gefestigt** hat. Zudem hat sie zu einer positiven Entwicklung bei der Stärkung der Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Einwanderungsgeschichte beigetragen, z.B. durch die Sprachförderung. Die Verbesserung der Sprachkompetenz trägt zu einem eigenständigeren Leben im Alltag bei und erhöht die Chancen der Zielgruppen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Zudem hat die Förderung der MSO dazu beigetragen, die Zielgruppe mit bürokratischen Abläufen vertrauter zu machen. Durch Begleitungsangebote bei Terminen im Jobcenter und/oder bei Ausländerbehörden wird das Vertrauen der Zielgruppe in Verwaltungsprozesse gestärkt. Dies fördert Selbstsicherheit, sodass anschließend eigenständig Schritte wie die Wohnungs- und Jobsuche übernommen werden können. Es liegt zudem nah, dass die Förderung der MSO einen Beitrag zur Unterstützung im Umgang mit Diskriminierung geleistet hat. Ihre Beratungsangebote stärken die Zielgruppen dabei, Diskriminierungserfahrungen besser zu bewältigen und im Alltag souveräner darauf zu reagieren. Der spezifische Beitrag der Novellierung des TIntG lässt sich allerdings aufgrund des kurzen Zeitraums seit deren Inkrafttreten nicht eindeutig messen.

Als Herausforderungen nennen die Befragten die begrenzte Nutzung von Angeboten durch alleinerziehende Frauen aufgrund fehlender Kinderbetreuung sowie die unzureichende Inklusion Geflüchteter mit Behinderungen durch den Mangel an Fachkräften mit entsprechender Expertise. Hier besteht noch Ausbaupotenzial, um ihre gesellschaftliche Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeiten zu stärken. Zudem führten die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zu neuen Herausfor-

derungen, insbesondere im Bereich der Digitalisierung, die jedoch viele MSO erfolgreich durch kreative Lösungen bewältigt haben (Söylemez & Halm 2023: 24).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Arbeit der MSO einen relevanten Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zur Teilhabe der Einwanderungsgesellschaft leistet. Es ist davon auszugehen, dass die Förderung der MSO zu einer aktiveren Beteiligung am gesellschaftlichen Leben von Menschen mit Einwanderungsgeschichte beigetragen hat. Insbesondere die Stärkung des Selbstbewusstseins im Umgang mit bürokratischen Angelegenheiten sowie mit Diskriminierungserfahrungen hat ihre Teilhabemöglichkeiten gefördert. Jedoch sind Angebote für besonders unterstützungsbedürftige Zielgruppen wie alleinerziehende Frauen und Geflüchtete mit Behinderung noch begrenzt. Hier besteht noch Ausbaupotenzial, um ihre gesellschaftliche Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeiten zu stärken.

4.8.4 Förderung des interreligiösen Dialogs im Rahmen des Förderaufrufs ZEmac

Das Land NRW fördert gemäß § 12 Abs. 3 TIntG den interreligiösen Dialog. Es stärkt die Zusammenarbeit mit den zivilgesellschaftlich und religiös ausgerichteten Zusammenschlüssen muslimischer, alevitischer und anderer Prägung und richtet diese über den Dialog hinaus stärker handlungsorientiert aus (MKFFI 2022). In diesem Rahmen fördert das Land NRW das Programm „Zivilgesellschaftliches Engagement muslimischer und alevitischer Communities“ (ZEmac). Das Förderprogramm ZEmac unterstützte 20 muslimische und alevitische Vereine und Gemeinden in NRW. Es zielt auf die Professionalisierung und Bekanntmachung ihrer Angebote ab. Diese engagieren sich häufig ehrenamtlich, bieten vielfältige Angebote, u. a. in den Bereichen Bildung, Inklusion und Umweltschutz, und unterstützen hilfesuchende Menschen, z. B. Geflüchtete und Frauen (Landesregierung NRW 2023). Durch die Förderung soll der Einsatz der haupt- und ehrenamtlich Tätigen dieser Vereine stärker ins öffentliche Bewusstsein gelangen und eine breitere Öffentlichkeit erreichen. Besonders unterstützt wurden kleinere, lokal tätige Organisationen, die ihre Tätigkeit ausbauen möchten (ebd.).

Im Rahmen der Evaluation sollte untersucht werden, inwiefern die Teilhabe von Menschen muslimischer und

alevitischer Prägung durch das Programm ZEmac“ gestärkt worden ist. Die zu beantwortende Frage lautet: **Inwiefern wurde die Teilhabe von Menschen muslimischer und alevitischer Prägung durch das Programm ‚Zivilgesellschaftliches Engagement muslimischer und alevitischer Communities‘ gestärkt?**

Aus der Analyse der ZEmac-Controlling-Daten 2023/2024 geht hervor, dass die Mehrheit der geförderten Vereine in beiden Jahren (digitale) Workshops durchführte, v.a. zu den Themen Inklusion, barrierefreie Kommunikation und interreligiöser Dialog. Darüber hinaus wurden Schulungen sowie gemeinsame Aktivitäten angeboten, z.B. Ausflüge und Gesprächskreise. Im Rahmen der Professionalisierung setzten die meisten Projektverantwortliche Workshops für ihr Personal um, u. a. zu den Themen Medienkompetenz, Migration und Behinderung. Zudem wurde das Personal in Bildungseinrichtungen, insbesondere in Schulen, in Sensibilisierungsmaßnahmen eingebunden. Die Mehrheit der umgesetzten Maßnahmen richtete sich an Personen, die sich als Musliminnen und Muslime oder Alevitinnen und Aleviten verstehen. Darüber hinaus adressierten viele Vereine ihre Maßnahmen an muslimisch/alevitisch geprägte Organisationen, Initiativen und Gemeinden. Etwa die Hälfte der Vereine, vor allem im Jahr 2023, richteten ihre Maßnahmen auch an Multiplikatoren, z.B. (religiös-) karitative Verantwortliche der Wohlfahrtspflege in NRW und Schlüsselpersonen in den Moscheegemeinden. Besonders im Jahr 2023 setzten einige Projektverantwortliche gezielte Maßnahmen um, z.B. Workshops und Empowerment-Schulungen zu Werten wie Vielfalt, Teilhabe und gesellschaftlichem Zusammenhalt sowie für vulnerable Gruppen wie LGBTQ+ und Geflüchtete. Hierbei wurden auch Maßnahmen für Menschen christlichen Glaubens (u. a. aus der Ukraine) durchgeführt.

Die Projektträger haben im Rahmen des Monitorings als zentrale Erkenntnis angegeben, dass der Bedarf und das Interesse der Zielgruppe ihre Erwartungen übertroffen haben, v. a. bei der jüngeren Generation. Dabei haben sich pädagogische und religionssensible Ansätze als zielführend erwiesen, die die Vielfalt der Jugendlichen berücksichtigen. Die Mehrheit der geförderten Projekte hat zudem das Ziel, die Schaffung von Begegnungsräumen und Anlaufstellen für die muslimische und alevitische Gemeinschaft, überwiegend erreicht. Die geförderten Maßnahmen haben zum interreligiösen Austausch zwischen muslimischen und alevitischen Gemeinden sowie in einigen Fällen auch

zwischen christlichen und jüdischen Gemeinden positiv beigetragen. Fast alle Vereine haben darüber hinaus während der Projektphase mit anderen Institutionen zusammengearbeitet, u. a. mit MSO und anderen religiös geprägten Vereinen. Der Austausch förderte die Professionalisierung der eigenen Arbeit sowie die Vernetzung, auch im Hinblick auf die Feststellung ähnlicher Bedarfe und Herausforderungen.

Als **Erfolgsfaktoren** wurden insbesondere die aktive Einbindung und Teilhabe der Zielgruppen an den Maßnahmen, der Aufbau von Kontakten zu anderen Organisationen sowie eine respektvolle und partizipative Zusammenarbeit genannt. Als **Herausforderungen** wurden die Überzeugung von Moscheegemeinden zur Zusammenarbeit sowie die langfristige Einbindung von Schlüsselpersonen aus den Gemeinden erwähnt.

Im Hinblick auf die **Nachhaltigkeit** und Weiterentwicklung der Maßnahmen über den Förderzeitraum hinaus planen einige Vereine, ihre Angebote künftig verstärkt zu digitalisieren, um die Teilnahme zu vereinfachen. Ebenso ist das Fortbestehen der Begleitung von muslimischen Referendarinnen und Referendaren vorgesehen, um eine gut vernetzte muslimische Lehrer-Community zu fördern.

Die Wirksamkeit der Förderung des ZEmac-Programms zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit muslimischem und alevitischem Hintergrund ist schwer messbar. Aus der Daten- und Dokumentenanalyse lässt sich jedoch ableiten, dass die durchgeführten Maßnahmen zur Professionalisierung und Bekanntmachung der Vereine, insbesondere die Digitalisierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für das Personal, erfolgreich umgesetzt wurden. Allerdings lässt sich aus den vorhandenen Daten nicht abschließend beurteilen, inwieweit oder in welchem Ausmaß diese Maßnahmen tatsächlich zu einer stärkeren Teilhabe der Zielgruppe geführt haben. Aufgrund der positiven Entwicklungen, die im Monitoring erkennbar sind, lässt sich jedoch feststellen, dass das ZEmac-Programm einen **Beitrag zum interreligiösen Austausch und zum respektvollen Miteinander** geleistet hat. Ebenso gaben die meisten Projektverantwortlichen an, durch die umgesetzten Maßnahmen einen **Beitrag zur gestärkten Teilhabe der Zielgruppen und zur Förderung der Toleranz in der Mehrheitsgesellschaft** geleistet zu haben. Es ist zudem davon auszugehen, dass die **Förderung v.a. bei der jüngeren Generation positiv zur Erweiterung**

ihrer Teilhabemöglichkeiten und zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins beigetragen hat. Ebenso wurde die Professionalisierung der Vereine gesteigert. Insgesamt kann der Beitrag der Förderung des ZEmac-Programms als positiv bewertet werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Förderung der muslimischen und alevitischen Gemeinden durch das ZEmac-Programm positiv zu inklusiven, interreligiösen Veränderungen beigetragen hat. Dabei haben Jugendliche laut den Controlling-Daten besonders von

den geschaffenen Teilhabemöglichkeiten profitiert. Die Professionalisierung der Gemeinde, ihre Sichtbarkeit sowie der harmonische Kontaktaufbau mit anderen Organisationen wurden im Förderzeitraum gestärkt. Diese können zukünftig über den Förderzeitraum hinaus weiter gefestigt werden. Ebenso besteht noch Potenzial für den Ausbau der Professionalisierung und für eine nachhaltige Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden. Die Förderungen des ZEmac-Programms und der MSO wurden in eine neue, gemeinsame Förderrichtlinie überführt.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Die landesweit 173 Integrationsagenturen werden in Trägerschaft von sechs Wohlfahrtsverbänden in Breite umgesetzt. Hierbei arbeiten sie meist präventiv. Eine flächendeckende Umsetzung ist insbesondere in ländlichen Regionen noch nicht erreicht, doch die Angebotsstrukturen konnten über die vergangenen Jahre erhalten werden.
- Der Zugang zu Zielgruppen erfolgt meist über die persönliche Weiterempfehlung. Darüber hinaus Zielgruppen zu erschließen, erweist sich als herausfordernd. Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit finden aufgrund von knappen Ressourcen z.T. nur begrenzt statt.
- In der Kooperation mit Servicestellen für Antidiskriminierung, im eigenen Wohlfahrtsverband sowie mit anderen Verbänden wird eine gut ausgeprägte Zusammenarbeit und ein fest etablierter, inhaltlicher Austausch vor allem auf Leitungsebene deutlich.
- Die Evaluation geht davon aus, dass Integrationsagenturen mit der großen Anzahl und Bandbreite umgesetzter Beratungs-, Begleitungs- und Förderangebote für die Zielgruppe sowie Informations- und Sensibilisierungsangebote für Personen aus der sog. Mehrheitsgesellschaft einen Beitrag geleistet haben, um die Teilhabe und (Mit-)Gestaltung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte weiter zu stärken.

- Die Förderung der MSO stärkte die Selbstwirksamkeit der Zielgruppen, indem sie deren Vertrautheit mit bürokratischen Abläufen sowie ihre Sprachkompetenz verbesserte.
- Es ist naheliegend, dass die Förderung der MSO zur Unterstützung im Umgang mit Diskriminierung beigetragen hat. Ihre Beratungsangebote helfen den Betroffenen, Diskriminierungserfahrungen besser zu bewältigen und im Alltag darauf zu reagieren.
- Das ZemaC-Programm übertraf die Erwartungen der Projektträger und erreichte seine Ziele im Bereich Begegnung und Austausch weitgehend.

EMPFEHLUNGEN

- Die Arbeit der Integrationsagenturen und ihrer Kooperationspartner sollte weiter gesichert und in der Fläche ausgeweitet werden. Hierfür sind Öffentlichkeitsarbeit und Sichtbarkeit der Angebote zu stärken. Bewährte Maßnahmen wie das regionale Siegel „Interkulturell Orientiert“ können hierbei in den Fokus gerückt werden.
- Im Sinne einer guten Einbindung und auch Entlastung sind Synergien mit Kooperationspartnern, insbesondere den kommunalen Integrationszentren, verstärkt zu prüfen und auszubauen. ➔

- Mit Ziel einer bedarfsorientierten Konzeption und Steuerung von integrationsfördernden Maßnahmen bietet sich die punktuelle Beteiligung und Kommentierung von Wohlfahrtsverbänden und Praxisakteuren an (z.B. bei der Weiterentwicklung von Förderrichtlinien).
- Im Sinne einer Absicherung der Arbeit sollten die Möglichkeiten von längeren Projektverträgen und höheren Budgets für die Öffentlichkeitsarbeit sowie schlanker administrativer Prozesse (z.B. zügigere Auszahlung bewilligter Mittel, regelmäßige und effizientere Kommunikation) geprüft werden.
- Die Professionalisierung und die Öffentlichkeitsarbeit der muslimischen und alevitischen Vereine, insbesondere im Bereich Digitalisierung, sollte fortgesetzt werden.
- Die Förderung von MSO sollte fortgesetzt werden, um ihre bedeutende integrationsfördernde Arbeit langfristig zu stärken, v.a. im Bereich Unterstützung bei behördlichen Prozessen.

4.9 Vertretung auf Landesebene

Gemäß § 13 Abs. 1 und 2 **Teilhabe und Integrationsgesetz (TIntG)** fördert das Land Nordrhein-Westfalen die Arbeit der kommunalen Integrationsräte und den Landesintegrationsrat Nordrhein-Westfalen und hört die Vertretungen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei der Erfüllung der Integrationsaufgaben an. Die Evaluation betrachtete bei der Analyse dieses Bereichs die Zusammenarbeit zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und dem Landesintegrationsrat hinsichtlich bestehender Austauschformate, Einbindung des Landesintegrationsrats in teilhabe- und integrationsbezogene Fragestellungen und möglicher Verbesserungspotenziale.

4.9.1 Erkenntnisinteresse und Datengrundlage

Im Rahmen der Evaluation sollte folgende Frage zur Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf Landesebene beantwortet werden:

- Inwiefern hört das Land die Vertretungen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte bezüglich der Erfüllung der Integrationsaufgaben an (Landesintegrationsrat Nordrhein-Westfalen)?

Die Datengrundlage hierfür bildet eine Fokusgruppe⁵⁶ mit sieben Vorständen des Landesintegrationsrats sowie Impulse aus den Interviews mit Expertinnen und Experten. Um die Analyseergebnisse zu ergänzen und zu vertiefen, wurden zusätzlich die Mitglieder des Beirats der Landesregierung für Teilhabe und Integration sowie ausgewählte Verbände und Stakeholder befragt.

4.9.2 Einbindung des Landesintegrationsrats und von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf Landesebene

§ 13 TIntG schreibt die Förderung der Arbeit des Landesintegrationsrats Nordrhein-Westfalen, d.h. der von den kommunalen Integrationsräten und Integrationsausschüssen gebildeten Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf Landesebene, fest. Hierzu gehören finanzielle Zuwendungen und die Anhörung der Vertretungen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei der Erfüllung von Integrationsaufgaben (§ 13 Abs. 1 und 2 TIntG). Die Einbindung des Landesintegrationsrats ist historisch gewachsen und war bereits vor der Novellierung im Gesetz verankert. Sie ist vor dem Hintergrund der sozialen Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte grundsätzlich zu begrüßen.

Im Rahmen der Fokusgruppe mit Mitgliedern des Landesintegrationsrats wurde deutlich, dass der Austausch und die Zusammenarbeit des Landes mit dem Landesintegrationsrat von den Vorständen insgesamt als wenig strukturiert und institutionalisiert wahrgenommen werden. Es gibt einen situativen Austausch

⁵⁶ Unter einer Fokusgruppe versteht man eine moderierte Diskussion mehrerer Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ihre Perspektiven zu einem bestimmten Thema austauschen. Die Gesprächsführung erfolgt in der Regel leitfadengestützt, um eine strukturierte und vergleichbare Erhebung relevanter Meinungen und Erfahrungen zu ermöglichen.

auf Arbeitsebene und halbjährliche Besprechungen zwischen dem Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) und dem Landesintegrationsrat. Der Landesintegrationsrat hat einen großen Wunsch nach mehr Mitsprache und Beteiligung auf kommunaler und auf Landesebene. Er kritisiert: „Es wird für uns Arbeit gemacht und nicht mit uns“.

Aufgrund des ehrenamtlichen Charakters des Rates wünscht sich dieser mehr zeitliche und personelle Flexibilität des Landes mit Blick auf die Zusammenarbeit. So sollten beispielsweise Termine am Wochenende möglich sein. Darüber hinaus gibt es eine Diskussion um den Integrationsbegriff. Der Landesintegrationsrat plädiert für eine Umbenennung in den „Rat für Chancengleichheit“, um einen stärkeren Fokus auf Partizipation und Chancengerechtigkeit zu legen.

Verbesserungspotenziale sieht der Landesintegrationsrat in dem treffsicheren Einsatz von öffentlichen Mitteln für Integrationsaufgaben. Es werde zwar viel Geld ausgegeben, aber nicht unbedingt an den richtigen Stellen. Kritisiert wird v. a. ein zu starker Fokus auf neu eingewanderte Personen in der öffentlichen Integrationsdebatte, ein defizitorientierter Blick auf Migration und ein zu geringer Fokus auf Chancengerechtigkeit, die insbesondere für die nachfolgenden Generationen von Relevanz ist.

Außerdem brauche es auf Kreisebene bessere Strukturen zur Beteiligung und politischen Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, beispielsweise beim Aufsetzen von Integrationskonzepten. Dabei sollten aus Perspektive des Landesintegrationsrates die kommunalen Integrationsräte zum Beispiel den Aufbau und die Ausrichtung der kommunalen Integrationszentren und des kommunalen Integrationsmanagements mitbegleiten.

In den Expertengesprächen wurde deutlich, dass der Landesintegrationsrat in Nordrhein-Westfalen als ein wichtiger Akteur wahrgenommen wird, der sehr präsent und vernetzt im Bereich der Integration ist. Der Landesintegrationsrat engagiere sich für die Anerkennung von kultureller Vielfalt und Diversität und setze damit ein Zeichen gegen einen häufig stark empfundenen Assimilationsdruck. Zusätzlich wirke das Gremium erfolgreich auf die Gleichberechtigung und -stellung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte hin. Je-

doch stellte ein Experte das Modell der Integrationsräte grundsätzlich in Frage und warf die Frage auf, ob es sich bei den Landesintegrationsräten nicht um ein „Auslaufmodell“ handle. Es sei nur eine mögliche Form der Beteiligung von Personen mit Einwanderungsgeschichte. Künftig werde es relevanter, Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Querschnitt vertreten zu wissen und damit auch einen Teil der gesellschaftlichen Normalität abzubilden.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Der Landesintegrationsrat spricht sich für eine stärkere Beteiligung und Mitgestaltung in zentralen integrationspolitischen Fragen aus und setzt sich für eine chancenorientierte Perspektive auf Einwanderung ein.
- Landesintegrationsräte sind eine von mehreren möglichen Formen der Interessenvertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Eine umfassende Beteiligung und Anhörung auf Landesebene könnte durch die Einbindung weiterer Akteurinnen und Akteure ergänzt und gestärkt werden.

EMPFEHLUNGEN

Der Austausch mit dem Landesintegrationsrat sollte systematisiert werden, wobei die Belange und Verfügbarkeiten aller Beteiligten zu berücksichtigen sind.

5 Auszüge aus Stellungnahmen der Kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalens zu den unmittelbaren Auswirkungen des Teilhabe- und Integrationsgesetzes

Im Rahmen der Evaluation wurden die Kommunalen Spitzenverbände des Landes Nordrhein-Westfalen zur Abgabe von schriftlichen Stellungnahmen zur Bewertung der Ziele und Auswirkungen des TIntG eingeladen. Ihre Einschätzungen sind in die Analyse der jeweiligen Themenbereiche eingeflossen. Abschließend werden nachfolgend ausgewählte Auszüge aus den Stellungnahmen der Kommunalen Spitzenverbände zu den übergeordneten Auswirkungen des Gesetzes dargestellt.



Als Folge der vom Land getroffenen Maßnahmen wurden im Rahmen des Gesetzes in Mitgliedsstädten Aufgabenbereiche zusammengeführt oder neu strukturiert. Mit den angepassten Strukturen war dann im Folgenden sowohl die Weiterentwicklung der bisherigen städtischen Integrations- und Teilhabestrategien verbunden als auch die Entwicklung und Etablierung neuer Landesstrategien unter Berücksichtigung resp. Anpassung der jeweiligen Entwicklungen in der Kommune. [...]

Das MKJFGFI hat an vielen Stellen die Kommunen und Kreise bei der Implementation sowohl auf inhaltlicher Ebene als auch auf organisatorischer Ebene pragmatisch und konstruktiv unterstützt. Über regelmäßige sogenannte Verbundtreffen wird die Ausrichtung der integrationspolitischen Arbeit vor Ort und die Koordination der einzelnen Elemente auf hohem fachlichem Niveau qualifiziert.

Städtetag NRW



Das Handlungsfeld Teilhabe und Integration hat mit dem TIntG auf kommunaler Ebene eine Stärkung erfahren. Zahlreiche Städte und Gemeinden haben es als Ansporn begriffen, sich weiter mit den damit verbundenen Herausforderungen auseinanderzusetzen, ihre Integrationskonzepte zu aktualisieren und eigenes Handeln zu hinterfragen. Zum Ausdruck kommt dies unter anderem durch einen Zuwachs kultursensibler Angebote und Beratungsleistungen sowie ein gezielteres Einbinden ehrenamtlicher Akteurinnen und Akteure sowie Migrantenselbstorganisationen.

Städte- und Gemeindebund NRW



Die im Teilhabe- und Integrationsgesetz (TIntG) festgelegten Grundsätze und Aufgaben des Landes, in Kombination mit spezifischen Maßnahmen, haben nach den uns vorliegenden Rückmeldungen deutliche Auswirkungen auf die Integration und Teilhabe von Menschen mit internationaler Familiengeschichte. [...] Viele Initiativen, Projekte und Programme haben lokale und regionale Fortschritte in der Integration und Teilhabe erzielt, indem diese insbesondere auf spezifische Bedürfnisse von Menschen mit Migrationsgeschichte eingingen und integrative Lösungsansätze umsetzten.

Landkreistag NRW



6 Fazit und Schlussfolgerungen

Die Evaluation zeigt: Nordrhein-Westfalen wird mit dem Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (TIntG) seiner integrationspolitischen Verantwortung gerecht. Mit der Einführung des TIntG im Jahr 2012 wurde ein solides Fundament für eine nachhaltige Integrationsstruktur gelegt. Die Novellierung im Jahr 2022 hat diesen Rahmen gezielt erweitert und geschärft. Das TIntG setzt damit das klare gesetzgeberische Signal für die fortlaufende Weiterentwicklung einer aktiven, zukunftsorientierten Integrationspolitik. Allein die Verabschiedung des Gesetzes kann als Meilenstein gesehen werden, da hierdurch richtungsweisende Beschlüsse gefasst wurden, welche die Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen geprägt haben. Nordrhein-Westfalen steht mit dem Gesetz für ein chancengerechtes und friedvolles Zusammenleben von Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte ein. Nordrhein-Westfalen hat mit der Verabschiedung des Gesetzes im Jahr 2012 bereits Maßstäbe gesetzt und ist mit der umfassenden Novellierung im Jahr 2022 im deutschlandweiten Vergleich Vorreiter.

Auf der normativen Ebene schafft das TIntG ein Verständnis für das Thema Integration und Teilhabe. Es hebt das Thema auf die politische Agenda und trägt dazu bei, die Akteurinnen und Akteure für diese Querschnittsaufgabe zu mobilisieren. Eine solche Gesetzgebung kann einen integrationspolitischen Konsens gesetzlich verankern und damit die entsprechenden Debatten versachlichen (Sachverständigenrat für Integration und Migration, SVR 2022). Dies ist eine wichtige Grundlage für die Integration und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Bereits in den ersten beiden Jahren nach seiner Verabschiedung bewirkte das novellierte Gesetz sichtbare Veränderungen und wird in den kommenden Jahren weitere Wirkungen entfalten. Übergeordnet schaffte das Gesetz finanzielle Sicherheit für zentrale integrationspolitische Infrastrukturen und ermöglichte eine langfristige Planung. Darüber hinaus sind in verschiedenen Bereichen neue Impulse gesetzt sowie bereits laufende Entwicklungen unterstützt worden. Zum Bei-

spiel unterstützte die Novellierung die Weiterentwicklung der bisherigen kommunalen Integrations- und Teilhabestrategien, die Interkulturelle Öffnung (IKÖ) der Landesverwaltung und der Regelsysteme, die Förderung der Mehrsprachigkeit und zog strukturelle Anpassungen von Aufgabenbereichen in den Gemeinden nach sich (Stellungnahmen der Kommunalen Spitzenverbände, KSV). Eine Besonderheit des TIntG ist die Verankerung einer verlässlichen Finanzierung zentraler integrationspolitischer Infrastrukturen (§ 3 Abs. 2 TIntG). Im TIntG ist festgelegt, dass das Land Nordrhein-Westfalen zur Unterstützung der integrationspolitischen Infrastruktur im ganzen Bundesland jährlich mindestens 130 Millionen Euro bereitstellt (Kapitel 07 080 im Haushaltsplan NRW). Mit diesen Mitteln werden unter anderem die Kommunalen Integrationszentren, das Kommunale Integrationsmanagement, die Integrationspauschalen des Landes, Integrationsagenturen und Servicestellen für Antidiskriminierung, ausgewählte Organisationen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie weitere institutionelle Förderungen finanziert.

Die 2022 erfolgte Novellierung des TIntG stärkte diese Strukturförderung nachhaltig, indem sie die Mindestsumme erstmals ausdrücklich gesetzlich festschrieb. Die gesetzliche Regelung sichert den Kommunen durch die verbindliche Festschreibung einer Mindestförderung von 130 Millionen Euro und einer jährlichen Fortschreibung des Jahresansatzes (sog. Dynamisierung) dauerhaft die Finanzierung der integrationspolitischen Infrastruktur zu und schafft damit Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit, insbesondere für die Kommunen.

Die Förderung nach § 3 Absatz 2 TIntG begründet keinen individuellen Anspruch einzelner Integrationspolitischer Akteurinnen und Akteure auf bestimmte Leistungen oder Förderungen. Stattdessen handelt es sich um eine gesetzliche Grundlage, die darauf abzielt, die Teilhabe und Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die finanzielle Absicherung der dafür erforderlichen integrationspolitischen Infrastruk-

tur zu fördern. Die normierte Dynamisierung ermöglicht eine regelmäßige Anpassung der Mittel an aktuelle Bedarfe und Entwicklungen, um innovative Projekte und Vorhaben zu unterstützen.

Nachstehend folgt eine zusammenfassende Darstellung der durch die Evaluation gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich der Wirkungen der im TIntG enthaltenen Regelungen auf die einzelnen Aufgabenbereiche. Zudem erfolgt eine Einordnung vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Entwicklungen der vergangenen Jahre. Im Sinne einer übergeordneten und abschließenden Einordnung werden die zentralen Erkenntnisse der Evaluation in zusammengefasster Form dargestellt. Einzelne Maßnahmenvorschläge hingegen sind am Ende der jeweiligen Themen-Kapitel zu finden.

Im Rahmen der Evaluation wurde deutlich, dass § 8 TIntG maßgeblich zur institutionellen Stärkung und langfristigen Absicherung der Kommunalen Integrationszentren (KI) beigetragen hat. Dies hat ihre Sichtbarkeit erhöht und ihre Rolle als zentrale Akteure im kommunalen Integrationsgeschehen gefestigt. Die zahlreichen Angebote der KI haben insbesondere die Teilhabe gestärkt und dabei das Ehrenamt im Integrationsbereich unterstützt. Die Maßnahmen tragen zur Verbesserung der Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte bei, indem sie den Zugang zu Bildung erleichtern, die Schullaufbahn begleiten und Orientierung im Bildungssystem bieten. Trotz bestehender Herausforderungen – etwa begrenzter Ressourcen oder struktureller Hürden – gelingt es den KI, integrationsfördernde Strukturen vor Ort zu koordinieren und zu vernetzen. Es ist zu erwarten, dass sich die positiven Wirkungen im Sinne des Gesetzes in diesem Bereich in den kommenden Jahren weiter entfalten, sofern sich die Arbeit der KI weiterhin am Integrationsgeschehen vor Ort ausrichtet und die Erfahrungen von der lokalen Ebene Eingang finden in die Planungsprozesse auf Landesebene.

Ebenso ist die rechtliche Verankerung und finanzielle Absicherung des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) ein klarer Erfolg der Novellierung des TIntG. Das Gesetz fördert mit § 9 TIntG eine integrierte und rechtskreisübergreifende kommunale Steuerung von Einwanderungs- und Integrationsprozessen. Bezüglich der Umsetzung und Wirkung des Kommunalen Integrationsmanagements bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Kommunen, unter

anderem aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Voraussetzungen. Zum anderen ist die Einführung der Struktur im Vergleich zu den kommunalen Integrationszentren noch jünger und abhängig von der Veränderungsbereitschaft der beteiligten Akteurinnen und Akteure. Auch hier ist davon auszugehen, dass sich die Strukturen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit in den kommenden Jahren weiter festigen und verstetigen sowie weitere Wirkungen eintreten.

Antidiskriminierung wurde durch § 7 TIntG mit der Novellierung als neuer Aufgabenbereich in das Gesetz aufgenommen, was die Relevanz dieses Themas unterstreicht. Infolgedessen wurden die Strukturen im Bereich der Prävention als auch Intervention (Beratung) stark ausgebaut. Die durch das Land geförderten Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit konnten deutlich erhöht werden. Gleichzeitig trugen fünf flankierende Modellprojekte zu einer stetigen Professionalisierung der Arbeit der Servicestellen bei. Daneben wurde die Beratungsarbeit von Migrantenselbstorganisationen (MSO) gefördert, welche als Vermittlung zwischen Ratsuchenden, den Integrationsagenturen und Servicestellen fungieren sowie Lücken im Beratungsangebot der Servicestellen schließen. Die Wirkung der geförderten Strukturen und Projekte ist insgesamt positiv zu bewerten. Gleichzeitig stößt diese Norm hierbei an ihre Grenzen, da die mittels des Gesetzes angestrebte Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen aufgrund unterschiedlicher Merkmale und in verschiedenen Lebensbereichen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf Bundesebene nur eine begrenzte rechtliche Grundlage hat. Um dem im TIntG formulierten Anspruch in der Praxis gerecht zu werden, bräuchte es eine Erweiterung des AGG oder ein ergänzendes Landesantidiskriminierungsgesetz. Das AGG allein deckt nicht alle relevanten Diskriminierungsmerkmale und Lebensbereiche ab. So schützt es beispielsweise nicht vor Diskriminierung im Bildungsbereich. Die regierungstragenden Parteien aus CDU und Bündnis 90/Die Grünen haben in ihrer Koalitionsvereinbarung aus dem Jahr 2022 festgehalten, dass bestehende Schutzlücken des AGG durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz geschlossen werden sollen. Ferner soll eine Landesantidiskriminierungsstelle eingesetzt werden.

Weiteres Entwicklungspotenzial besteht bei der Umsetzung des Beschwerdemanagements (§ 7 Abs. 2 TIntG). Die im Gesetz vorgesehenen Beschwerdestellen für

Diskriminierungsfälle in den obersten Landesbehörden wurden nur in wenigen Einzelfällen eingerichtet und sind – ebenso wie bereits vorhandene Strukturen zur Entgegennahme von Beschwerden – nicht ausreichend bekannt.

Eine weitere neue Norm in der novellierten Fassung des Gesetzes ist § 10 TIntG. Darin wurde unter anderem ein schulnahes Bildungsangebot für Kinder in zentralen Unterbringungseinrichtungen (ZUE) für Asylsuchende normiert (§ 10 Abs. 3 TIntG), welches grundsätzlich positiv bewertet wird. Jedoch ist dieses Angebot noch nicht flächendeckend verfügbar oder wird nicht im vorgesehenen Umfang umgesetzt und kann nicht das Risiko erheblicher Bildungsabbrüche der geflüchteten Kinder und Jugendlichen verhindern. Mit der Novellierung des Gesetzes wurden bemerkenswerte Fortschritte beim Zugang zu Bildung für die in ZUE lebenden Kinder und Jugendlichen erreicht. Es besteht jedoch Verbesserungspotenzial bezüglich der flächendeckenden und vollumfänglichen Umsetzung. Es ist zu prüfen, ob die zum Zeitpunkt der Evaluation noch im Aufbau befindlichen Angebote schrittweise verstetigt und weiterentwickelt wurden bzw. werden.

Im Bereich der interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Landesverwaltung (§ 6 TIntG) führte die Novellierung des TIntG zu einer Verstetigung und Fortführung bestehender Bestrebungen in Landesministerien und nachgeordneten Behörden. Konkrete Veränderungen sind jedoch kaum messbar. Es ist davon auszugehen, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen in den Landesministerien und nachgeordneten Behörden nicht entsprechend ihres Gesamtanteils an der Bevölkerung vertreten sind. Den Integrationsbeauftragten auf Bezirksebene kommt eine zentrale Rolle bei der Bündelung von Initiativen zur IKÖ zu, jedoch sind keine Ressourcen für eine systematische Ausgestaltung dieser Rolle und Schnittstelle vorgesehen. Angebote zur Stärkung von interkulturellen Kompetenzen haben sich als fester Bestandteil des Fortbildungskatalogs etabliert, wobei die Nachfrage unterschiedlich stark ist. Die Wirkungen im Bereich der IKÖ sind damit insgesamt überschaubar, schreiben aber eine bereits erreichte Entwicklung weiter fort.

Im Bereich der Integration durch den Erwerb der deutschen Sprache, Ausbildung und Arbeit (§ 11 TIntG) sind im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte insgesamt positive Ent-

wicklungen zu verzeichnen. Dennoch sind die konkreten Wirkungen des TIntG schwer messbar, da zentrale Rahmenbedingungen bundesweit geregelt sind. Nordrhein-Westfalen kann mittels des TIntG daher den Stellenwert des Themas betonen und auf landesspezifische Bedarfe eingehen sowie Lücken schließen. Unter den vom Land initiierten Maßnahmen sind die Landesinitiativen zur Integration junger Geflüchteter im Alter von 18 bis 27 Jahren mit Duldung oder Gestattung in den Arbeitsmarkt und in Ausbildungen hervorzuheben. Auch im Bereich der interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes sind Fortschritte zu erkennen, jedoch besteht weiterhin Optimierungsbedarf bei der Sensibilisierung und Unterstützung von Arbeitgebenden sowie Handlungsbedarf bei der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Frauen. Der etablierte Beirat zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit hat sich als erfolgreich erwiesen. Er fördert die Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure und intensiviert den Austausch, was sich positiv auf die Bewältigung konkreter Herausforderungen auswirkt. Es bleibt weiterhin ein deutlicher Optimierungsbedarf bei den bestehenden Strukturen und Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse bestehen.

Mit § 12 TIntG strebt Nordrhein-Westfalen eine enge Zusammenarbeit mit den freien Trägern im Bereich der Integration an. Landesweit werden insgesamt 173 Integrationsagenturen in Trägerschaft von sechs Wohlfahrtsverbänden gefördert, die schwerpunktmäßig im Bereich der Prävention tätig sind. Mit einer großen Anzahl und Bandbreite an Beratungs-, Begleitungs- und Förderangeboten für verschiedene Zielgruppen sowie Informations- und Sensibilisierungsangeboten für Personen aus der sog. Mehrheitsgesellschaft leisten sie einen Beitrag für die Teilhabe und (Mit-)Gestaltung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Eine flächendeckende Umsetzung ist insbesondere in ländlichen Regionen noch nicht erreicht, doch die vielfältigen Angebotsstrukturen konnten über die vergangenen Jahre erhalten werden. Das Programm „Zivilgesellschaftliches Engagement muslimischer und alevitischer Communities (ZemaC)“ übertraf die Erwartungen der Projektträger, v. a. bei der jüngeren Generation und erreichte seine Ziele im Bereich Begegnung und Austausch weitgehend. Weiterhin wurden im Rahmen von § 12 TIntG MSO gefördert. Durch Beratungs- und Begleitangebote stärken die MSO das Selbstbewusstsein und die Selbstständigkeit verschiedener Zielgruppen.

Im Hinblick auf den Bereich der Teilhabe in Gremien (§ 5 TIntG) sprechen die Evaluationsergebnisse dafür, dass bislang wenig Veränderungen bei der Besetzung von Gremien erfolgt sind. Die Evaluation deutet darauf hin, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte wohl weiterhin in vielen Gremien nicht entsprechend ihres Gesamtanteils an der Bevölkerung vertreten sind. Für eine Verbesserung im Sinne des Gesetzes bräuchte es aus Sicht der Evaluation eine konkrete Umsetzungsstrategie.

Im Rahmen des § 13 TIntG hat es sich Nordrhein-Westfalen zur Aufgabe gemacht, die Arbeit der kommunalen Integrationsräte und des Landesintegrationsrats Nordrhein-Westfalen zu fördern und diese bei der Erfüllung der Integrationsaufgaben anzuhören. Die Evaluation zeigte, dass sich der Landesintegrationsrat mehr Mitspracherecht und eine chancenorientierte Sichtweise auf Einwanderung wünscht. Zudem sollten weitere Akteurinnen und Akteure eingebunden werden, um eine stärkere Beteiligung und Anhörung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf Landesebene zu ermöglichen.

Für die Aufnahme und Betreuung von neu eingewanderten Personen im Sinne des § 14 TIntG gewährt das Land den Gemeinden gemäß § 17 TIntG Integrationspauschalen, die flexibel und bedarfsorientiert für die Integrationsarbeit eingesetzt werden können. Ein Erfolg der Novellierung des TIntG ist die Anpassung der Pauschalen, sodass nun auch zuvor ausgeschlossene Zielgruppen davon profitieren. Die Zahl der begünstigten Gemeinden konnte zudem seit der Novellierung stark ausgeweitet werden.

Im Hinblick auf die Zielgruppen des TIntG zeigt sich, dass der Fokus stark auf neueingewanderten Menschen liegt. Im Sinne der Chancengerechtigkeit sollte darauf geachtet werden, dass der Fokus nicht nur auf die Erstintegration im Hinblick auf die Zieldimension „Ankommen“ gelegt wird, sondern auch den Zieldimensionen „Teilhabe“ und „Gestalten“ gemäß der nordrhein-westfälischen Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030 genügend Aufmerksamkeit zukommt.

Darüber hinaus könnte das Wirkungspotenzial in einzelnen Bereichen davon profitieren, wenn präzisere Vorgaben gemacht und ein gezielteres Monitoring aufgesetzt würden, um die Messbarkeit der Zielerreichung in den Zieldimensionen „Ankommen“, „Teilhabe“ und „Gestalten“ zu verbessern. Mögliche Ansatzpunkte wä-

ren: 1. präzisere und einheitlich genutzte Indikatoren, z.B. zur Abbildung der Zieldimensionen von KI; Zielvereinbarungen zur Umsetzung von Teilhabe in Gremien in denen konkrete Outputs und Outcomes beschrieben werden; standardisierte und flächendeckend genutzte Wirkungslogiken für häufige Maßnahmentypen; 2. die Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung der Fachdatenerhebung zu einem digitalen Monitoring (z.B. inklusive Dashboards), um regelmäßig Daten zur Zielerreichung sichtbar zu machen; 3. unterstützende Maßnahmen wie z.B. Schulungen für Projektverantwortliche von Landesinitiativen und Modellprojekten in wirkungsorientierter Projektplanung und -prüfung.

Ebenso sollte die Bekanntheit des TIntG in allen Ressorts und in der Bevölkerung verbessert werden, um die normative, verbindende Wirkung in der Gesellschaft zu stärken und Vorreiterrolle des Landes sichtbar zu machen. Beispielsweise könnten öffentlichkeitswirksame Kampagnen zu Teilhabe oder Integrationsgrundsätzen ein Weg sein, um die Erfolge hervorzuheben.

Im Zuge der Aufstellung des Landeshaushalts für das Jahr 2025 und der damit verbundenen Umsetzung der Einsparvorgaben für das Jahr 2025 hat der Landtag Nordrhein-Westfalens am 29. Januar 2025 das Gesetz zur Änderung des TIntG und zur sechsten Änderung der Landeshaushaltsordnung verabschiedet. Durch Artikel 1 dieses Gesetzes wurde § 3 Abs. 2 Satz 1 bis 4 TIntG für das Haushaltsjahr 2025 ausgesetzt. Mit der Gesetzesänderung wird somit die geregelte Fortschreibung des Jahresansatzes nach § 3 Abs. 2 TIntG zur Förderung der integrationspolitischen Infrastruktur (sog. Dynamisierung) für das Haushaltsjahr 2025 dispensiert.

Eine vertiefte Analyse der Auswirkungen der Gesetzesänderung war im Rahmen der Evaluation nicht möglich, da diese außerhalb des Evaluationszeitraums liegen. Der folgende Abschnitt dient daher lediglich einer ersten Einordnung dieser Änderung des TIntG.

In einer ergänzenden Abfrage hat das MKJFGFI die fünf im Rahmen der Evaluation befragten wissenschaftlichen Expertinnen und Experten zu den Auswirkungen dieser Aussetzung der Dynamisierung der Haushaltsmittel befragt. Ihre Hinweise sowie die im parlamentarischen Verfahren von der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen abgegebene Stellungnahme wurden nachträglich in dieses Kapitel aufgenommen.

Die Kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalens gehen davon aus, dass diese Gesetzesänderung keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen auf die Kommunen haben wird, sofern die einmalige Vorgehensweise für das Haushaltsjahr 2025 ausschließlich der Anpassung an (interne) landeshaushaltswirtschaftliche Verfahren durch den Einsatz sog. Selbstbewirtschaftungsmittel dient. Gleichzeitig wird betont, dass dies nicht als Präzedenzfall gewertet werden dürfe, der künftig die verlässliche Finanzierung der kommunalen Integrationsinfrastrukturen – insbesondere der neu aufgebauten Strukturen – gefährden könne.

Ein Mitglied des Landesbeirats für Integration und Teilhabe weist darauf hin, dass die Beibehaltung der veranschlagten Fördersumme nicht automatisch dem steigenden tatsächlichen Bedarf entspreche. Angesichts der voraussichtlich weiter steigenden Zahl von Menschen mit Fluchterfahrung sowie zunehmender Kosten in Bereichen wie Sprachförderung, Unterbringung und sozialer Unterstützung sei eine Dynamisierung der gesetzlich verankerten Mindestsumme sachgerecht. Die allgemein als kritisch eingeschätzte Entwicklung des gesellschaftlichen Integrationsklimas könnte die Belastungen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte und daran anknüpfende Kosten erhöhen.

Aus dem Haushaltsplan für das Jahr 2025 ergibt sich, dass trotz der Aussetzung der Dynamisierung der Haushaltsmittel der Gesamtansatz für die Leistungen der integrationspolitischen Infrastruktur bei rund 138 Mio. Euro⁵⁷ und somit deutlich über der Mindestfördersumme von 130 Mio. Euro liegt.

Eine erfolgreiche Integrationsarbeit vor Ort in den Kommunen erfordert eine verlässliche und auskömmliche finanzielle Förderung der Infrastruktur. Es wäre wünschenswert, diese integrationspolitische Infrastruktur – insbesondere auf kommunaler Ebene – auch künftig durch eine landesseitige Förderung zu sichern.

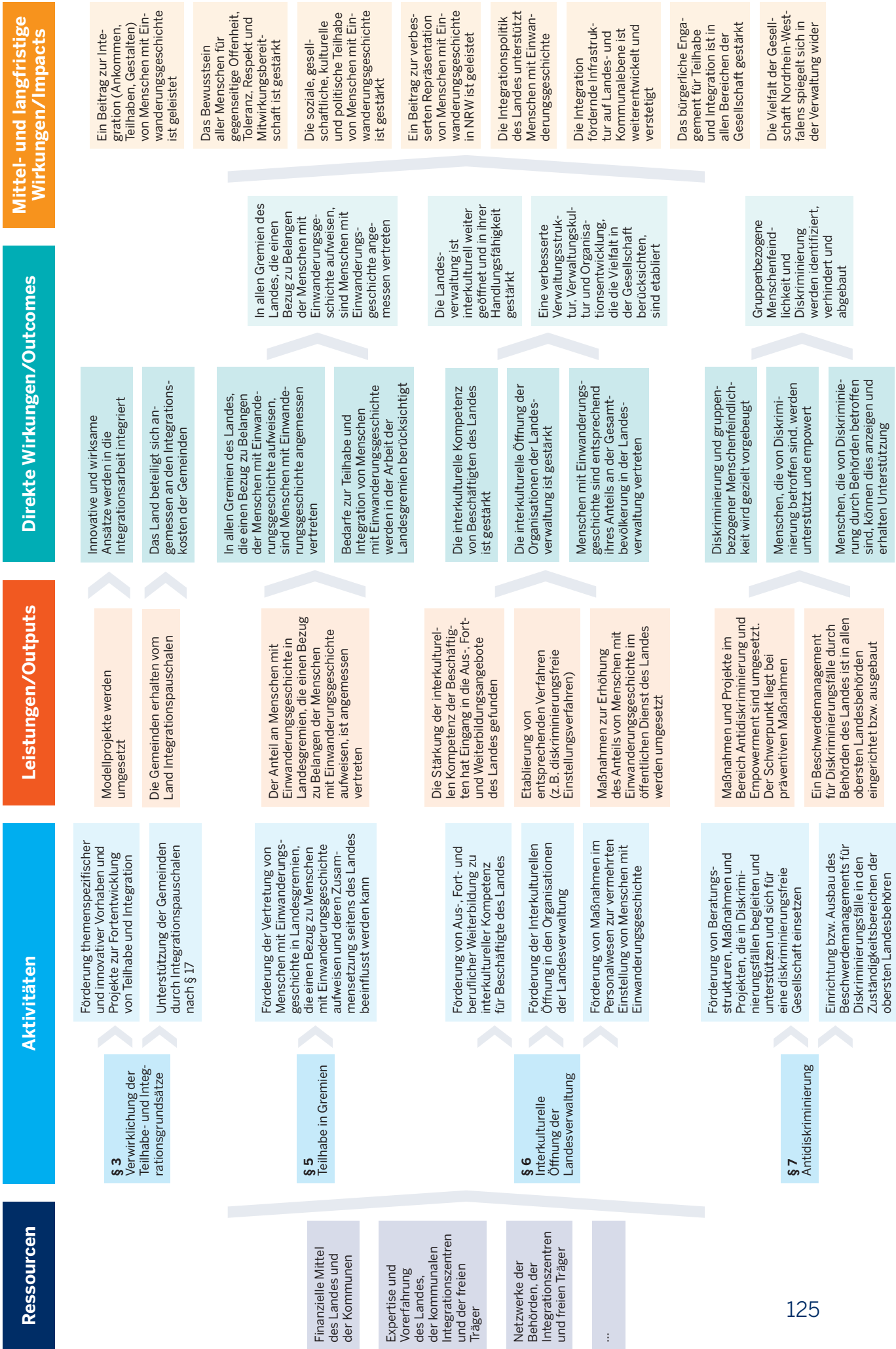
Zusammenfassend lässt sich nach den gewonnenen Erkenntnissen der Evaluation allerdings feststellen, dass die Prognose für weitere positive Wirkungen des TIntG insgesamt günstig sind. In vielen Bereichen wurden Strukturen aufgebaut und Impulse gesetzt, die in den

kommenden Jahren weitere Wirkung entfalten können. Vor dem Hintergrund gegenwärtiger gesellschaftspolitischer Entwicklungen kommt dem TIntG eine zentrale Bedeutung zu, da es – unabhängig von politischen Entwicklungen – die Richtung für ein friedliches Zusammenleben von Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen vorgibt. Gleichzeitig sind Teilhabe und Integration gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die nur gelingen, wenn alle Menschen ihren Teil dazu beitragen. In diesem Sinne ist es entscheidend, dass weiterhin alle relevanten Akteurinnen und Akteure – von der Politik über die Verwaltung bis zur Zivilgesellschaft – eng zusammenarbeiten und sich hinter den Anspruch des TIntG für ein chancengerechtes und friedliches Zusammenleben versammeln.

⁵⁷ Vgl. Titelgruppe 67 im Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2025. URL: <https://www.haushalt.fm.nrw.de/daten/hh2025.ges/daten/pdf/2025/HHP-2025-Gesamtdokument.pdf>

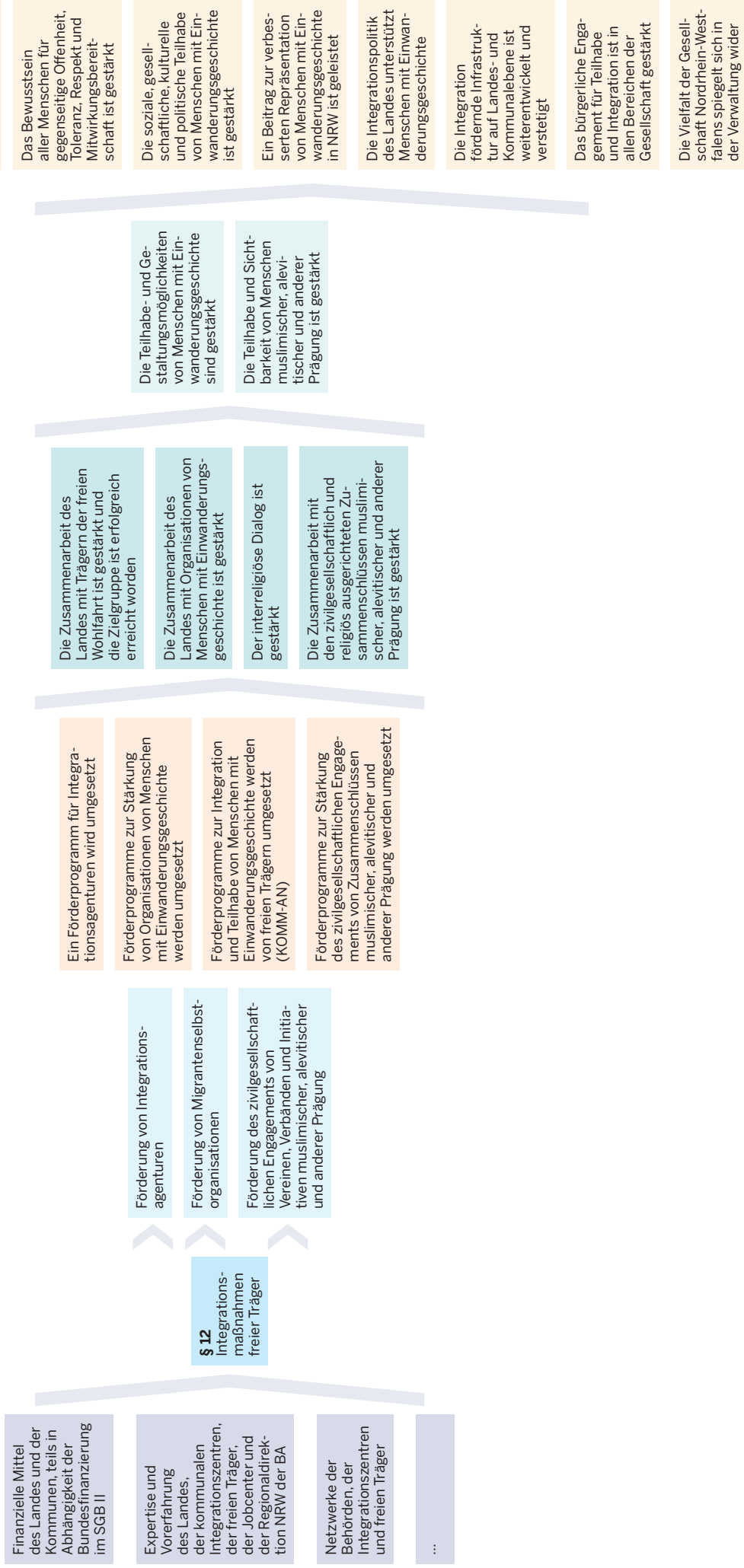
Anhänge

I. Wirkungsmodell (TIntG)









II. Analyseraster

Bezugspunkt/ Evaluationsfragen

Indikatoren/Deskriptoren

Methoden der Datenerhebung

TIntG

Inwieweit hat die bisherige Umsetzung des TIntG und der darin festgelegten Aufgaben des Landes zur Verwirklichung der Teilhabe- und Integrationsgrundsätze beigetragen?

Synthesefrage

Daten-/Dokumentenanalyse
Online-Befragung
Stand. telefonische Abfragen
Interviews

§ 3 Verwirklichung der Teilhabe- und Integrationsgrundsätze

Inwieweit haben die geförderten innovativen Ansätzen und Maßnahmen ihre Ziele zur Stärkung von Teilhabe und Integration erreicht?

Qualitative Hinweise aus den Dokumenten zu:

- Zielsetzung
- planmäßige Umsetzung der Modellprojekte
- Erfolgs-/Hemmfaktoren
- Berücksichtigung der TIntG-Grundsätze nach §§ 1, 2
- Hinweise auf direkte Wirkungen
- Bedingungen für die Übertragbarkeit der Ansätze

X

§ 5 Teilhabe in Gremien

Inwieweit sind Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Landesgremien, die einen Bezug zu Belangen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte aufweisen, angemessen vertreten?

Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten:

- Zusammensetzung der Gremien gemäß § 5 TIntG: Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Gremien
- Maßnahmen, um die angemessene Vertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Gremien sicherzustellen
- Einschätzung, wie geeignet die Maßnahme ist, um den Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Landesgremien zu erhöhen
- Hinderungsgründe, die eine Zusammensetzung der Gremien gemäß §5 TIntG ggf. behindert haben
- Einschätzung zu Veränderungen durch die veränderte Zusammensetzung der Gremien
- Einschätzung zu möglichen Herausforderungen durch die Zusammensetzung der Gremien gemäß § 5 TIntG

X

X

Bezugspunkt/ Evaluationsfragen	Indikatoren/Deskriptoren	Methoden der Datenerhebung			
		Daten	Online-Befrag.	Telefon. Abfrage	Interviews
§ 6 Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung Inwiefern wurde die interkulturelle Öffnung der Organisationen der Landesverwaltung durch die Etablierung entsprechender Verfahren gestärkt und deren Handlungsfähigkeit erhöht?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umgesetzte Maßnahmen zur Verbesserung der interkulturellen Öffnung (konkrete Bezeichnung der Maßnahme und Zuordnung zu Bereich, z. B. Verwaltungsstruktur, Verwaltungskultur, Organisationsentwicklung, etc.) b) Hinderungsgründe (falls keine Maßnahmen umgesetzt wurden) c) Einschätzung, wie gut die Umsetzung der Maßnahme(n) funktioniert hat d) Herausforderungen bei der Umsetzung e) Einschätzung, wie geeignet die Maßnahme(n) waren, um die interkulturelle Öffnung und Handlungsfähigkeit der Landesverwaltung zu stärken f) Gute-Praxis-Beispiele (besonders erfolgreiche Maßnahmen)		X	X	X
	Inwieweit wurden Beschäftigte des Landes in Aus-, Fort- und Weiterbildungen in ihrer interkulturellen Kompetenz gestärkt?		X	X	X

Inwieweit wurden Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst des Landes umgesetzt?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umgesetzte Maßnahmen (konkrete Bezeichnung der Maßnahme und Zuordnung zu Bereich, z. B. Bereich Personal, Organisationsentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, etc.) b) Hinderungsgründe (falls keine Maßnahmen umgesetzt wurden) c) Einschätzung, wie gut die Umsetzung der Maßnahme(n) funktioniert hat d) Herausforderungen bei der Umsetzung e) Einschätzung, wie geeignet die Maßnahme(n) waren, um den Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Ministerium/Behörde zu erhöhen f) Gute-Praxis-Beispiele (besonders erfolgreiche Maßnahmen)	X	X	X
Inwieweit sind Menschen mit Einwanderungsgeschichte entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung im öffentlichen Dienst des Landes vertreten?	Quantitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Landesministerien (und nachgeordneten Behörden) vor Novellierung des TIntG b) Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Landesministerien (und nachgeordneten Behörden) 2024	X	X	X
§ 7 Antidiskriminierung				
Inwieweit wurden Maßnahmen und Projekte im Bereich Antidiskriminierung und Empowerment umgesetzt? Wie ist das Verhältnis von präventiven und interventiven Maßnahmen?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umgesetzte Maßnahmen (konkrete Bezeichnung der Maßnahme und Maßnahmeart, Entwicklung der Zahl der Maßnahmen im zeitlichen Verlauf, Prävention vs. Intervention, Zielgruppen) b) Herausforderungen bei der Umsetzung	X	X	X
Inwieweit wurde mittels der Maßnahmen Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit vorgebeugt und Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, unterstützt?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Einschätzung zur Zielerreichung und zum Erfolg der umgesetzten Maßnahmen und Projekte b) Gute-Praxis-Beispiele (besonders erfolgreiche Maßnahmen) c) Regelungslücken und Weiterentwicklungsbedarfe	X	X	X

Bezugspunkt/ Evaluationsfragen	Indikatoren/Deskriptoren	Methoden der Datenerhebung			
		Daten	Online-Befrag.	Telefon. Abfrage	Interviews
In welcher Form stellen die obersten Landesbehörden ein Beschwerdemanagement für Diskriminierungsfälle durch Behörden des Landes sicher?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Art des Beschwerdemanagements (Nutzung bewährter Strukturen zur Bearbeitung von Eingaben und Petitionen, ggf. Einrichtung eigener Beschwerdestellen [über vorherige Strukturen hinausgehend], ergänzende Angebote wie Beschreibung des Verfahrens oder Kompetenzprofile der Ansprechpersonen) b) Herausforderungen im Bereich des Beschwerdemanagements		X	X	X
Inwieweit nutzen Menschen, die von Diskriminierung durch Behörden betroffen waren, die Beschwerdemöglichkeit und wurden unterstützt?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Besteht die Möglichkeit einer Auswertung? Falls ja: Angaben zur bisherigen Nutzung der Beschwerdemöglichkeit (Anzahl und Art der Fälle, gebotene Unterstützung) b) Bewerbung und Bekanntheit der Beschwerdemöglichkeit c) Niedrigschwelligkeit der Beschwerdemöglichkeit d) bei geringer Nutzung: mögliche Gründe e) Wird Bedarf/Potenzial zur Weiterentwicklung gesehen?		X	X	X
§ 8 Kommunale Integrationszentren Inwieweit sind die Angebote der KI (inkl. der Landesprogramme) flächendeckend bekannt?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umsetzungsstand der Maßnahmen nach Zielbereich (alle) b) Angaben zur Nutzung der KOMM-AN Förderungen nach Baustein und Durchführungsort c) Angaben zur Nutzung der Laiensprachmittlerpools nach Ort d) Selbsteinschätzung zur Bekanntheit der Angebote	X	X		X

Inwieweit haben Fachkräfte der Integrationsarbeit flächendeckend Zugriff auf Qualifikations-, Informations-, und Vernetzungsangebote und erlangen Kompetenzen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umsetzungsstand der Maßnahmen nach Zielbereich (Frühe Bildung/Elementarerziehung; Übergang Elementar-/Primarbereich; Übergang Schule Beruf) b) Angaben zu eingesetztem Kapazitätsanteil nach Zielbereich c) Selbsteinschätzung zur Nachfrage der Maßnahmen d) Selbsteinschätzung zur Zielerreichung der Maßnahmen nach Zielbereich e) Einbindung von Elternarbeit in den von den KI angebotenen Maßnahmen f) Herausforderungen bei der Umsetzung g) Verbesserungspotenziale	X	X	X
Inwieweit sind schulische und außerschulische Bildungseinrichtungen hinsichtlich der Integrationsarbeit gestärkt? Inwiefern arbeiten sie dabei mit den Eltern der Kinder und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte zusammen?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umsetzungsstand der Maßnahmen nach Zielbereich (Interkulturelle Schulentwicklung; Entwicklung außerschulischer Unterstützungsformate für zugewanderte Kinder und Jugendliche; Beteiligung von Familien im Bildungssystem) b) Angaben zu eingesetztem Kapazitätsanteil nach Zielbereich c) Selbsteinschätzung zur Zielerreichung der Maßnahmen nach Zielbereich d) Einschätzung zur Einbindung von Elternarbeit in den Bildungseinrichtungen, die sich aus der Zusammenarbeit mit den KI ergibt (z. B. durch Netzwerketablierungen wie Elternnetzwerk und Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte) e) Herausforderungen bei der Umsetzung f) Verbesserungspotenziale	X	X	X
Inwieweit tragen die Maßnahmen in den KI zur Verbesserung der Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte bei?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Hinweise zur Wirksamkeit der Maßnahmen nach Bereich der Bildungskette, u.a. genutzte Kita-Plätze, erreichte Schulabschlüsse, Aufnahme von Ausbildung oder Studium (<i>Hypothese: Die umfassende und flächendeckende Nutzung der Begleit- und Qualifizierungsangebote für Fachkräfte im Bildungsbereich, Bildungseinrichtungen, Elternarbeit und Beratungsangebote der KI tragen dazu bei, dass Kinder und Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte länger an der Bildungskette teilhaben und damit ihre Bildungschancen verbessert sind.</i>) b) Einschätzungen zur Wirksamkeit der Maßnahmen	X	X	X

Bezugspunkt/ Evaluationsfragen	Indikatoren/Deskriptoren	Methoden der Datenerhebung			
		Daten	Online-Befrag.	Telefon. Abfrage	Interviews
	c) Herausforderungen bei der Umsetzung d) Gute-Praxis-Beispiele (besonders erfolgreiche Maßnahmen) e) Verbesserungspotenziale				
Inwieweit haben Menschen mit Einwanderungsgeschichte flächendeckend Zugriff auf Beratungs- und Vernetzungsangebote (abseits der bildungsbezogenen Unterstützungsangebote)?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umsetzungsstand der Maßnahmen nach Zielbereich (ggf. Teilhabechancen verbessern; Unterstützung bei Gründung/Professionalisierung von MSO; Rassismuskritische Arbeit; Sozialraumbezogene Arbeit; Stärkung ehrenamtlicher Strukturen) b) Angaben zu eingesetztem Kapazitätsanteil nach Zielbereich c) Selbsteinschätzung zur Zielerreichung der Maßnahmen nach Zielbereich d) Herausforderungen bei der Umsetzung e) Verbesserungspotenziale	X	X		X
Inwieweit agieren Akteurinnen und Akteure der Integrationsarbeit vor Ort koordiniert und in abgestimmten Prozessen?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umsetzungsstand der Maßnahmen nach Zielbereich (Migrationsgesellschaftliche Öffnung von Verwaltungsstrukturen; Einbezug der Zivilgesellschaft im Aufbau von Integrationsstrukturen) b) primäre und weitere Kooperationspartner nach Zielbereich c) Angaben zu eingesetztem Kapazitätsanteil nach Zielbereich d) Selbsteinschätzung zur Zielerreichung der Maßnahmen nach Zielbereich e) Einschätzung der Zusammenarbeit (Vernetzung, Koordination, Beratung, Unterstützung, u.a. durch Austauschformate, Abstimmung von Maßnahmen, Identifikation von Bedarfslücken, Weiterentwicklung der Maßnahmen) i. mit kommunalen Einrichtungen des Regelsystems ii. mit freien Trägern der Integrationsarbeit iii. mit sonstigen Kooperationspartnerinnen und -partnern f) Herausforderungen bei der Umsetzung g) Verbesserungspotenziale	X	X		X

Inwieweit werden die Erkenntnisse aus der Integrationsarbeit vor Ort genutzt, um die Strukturen und Maßnahmen der Integrationsarbeit weiterzuentwickeln?

Qualitative Bewertung zur folgenden Aspekten:

- a) Einschätzungen zur Zusammenarbeit und Informationsaustausch zwischen KI, MKJFGFI und der Landesstelle Schulische Integration
- b) Anpassung und Entwicklung von Maßnahmen der Integrationsarbeit

X X X

§ 9 Förderung kommunales Integrationsmanagement

Inwiefern werden Einwanderungsprozesse und Integrationsprozesse integriert und rechtskreisübergreifend gesteuert?

Qualitative und quantitative Hinweise aus den Dokumenten zu:

- a) Einsatz von koordinierenden Stellen
- b) Umsetzung von Begleitmaßnahmen zur Implementierung und Verstetigung des KIM (z.B. Veranstaltungen)
- c) Austauschformate zwischen Ämtern, Behörden und Trägern und Zusammenarbeit (z.B. gezielte Bearbeitung und Lösung von Herausforderungen, Netzwerkarbeit zur Einbindung relevanter Akteuren und Akteure)
- d) Abstimmung der Integrationsprozesse
- e) Einbindung des Case Managements in KIM-Prozesse
- f) nicht-intendierte Wirkungen (pos./neg.)
- g) Erfolgs- und Hemmfaktoren für die Zielerreichung
- h) Verbesserungspotenziale

X

Inwiefern werden Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Kommune bedarfsgerecht bei Ankommen, Teilhaben und Gestalten begleitet?

Qualitative und quantitative Hinweise aus den Dokumenten zu Wirkungen des Case Managements auf individuelle Integrationserfolge:

- a) Flächendeckender Einsatz von Case Managerinnen und Managern
- b) Erreichte Personen
- c) Orientierung des Case Managements an den Lebenslagen der Teilnehmenden
- d) Berücksichtigung der individuellen Bedarfe
- e) Systematisation und Nutzen der Ergebnisse für die Verbesserung der Integrationsarbeit vor Ort
- f) nicht-intendierte Wirkungen (pos./neg.)
- g) Erfolgs- und Hemmfaktoren für die Zielerreichung
- h) Verbesserungspotenziale

X

Bezugspunkt/ Evaluationsfragen	Indikatoren/Deskriptoren	Methoden der Datenerhebung			
		Daten	Online-Befrag.	Telefon. Abfrage	Interviews
§ 10 Integration durch Bildung					
Inwiefern erhalten Kinder und Jugendliche in ZUE Zugang zu Bildung/zum Bildungssystem?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Bedeutung der Bestimmungen der Aufnahme richtlinie als Rahmenbedingung (diese regelt, dass als Zugang zum Bildungssystem ein Unterricht in den Unterbringungszentren ausreichend ist) b) Angaben zur Implementierung des schulnahen Angebots in den fünf Regierungsbezirken (Beginn des Angebots, Kontinuität und Ort der Umsetzung, erreichte Kinder pro Angebot/Regelmäßigkeit) c) weitere zielgruppenspezifische (Bildungs-)angebote neben dem schulnahen Angebot d) durchschnittliche Dauer bis zur Vermittlung an Regelschule (nach Jahrgängen, regionale Verteilung) e) Transparenz über Perspektiven auf einen Schulbesuch	X	X		X
Bereitet das schulnahe Bildungsangebot in ZUE angemessen auf die (Wieder-)Aufnahme einer Schullaufbahn in Nordrhein-Westfalen für geflüchtete Kinder und Jugendliche in ZUE vor?	Quantitative, soweit auf der Grundlage vorliegender Daten und Materialien feststellbar, und qualitative Bewertungen zu den folgenden Aspekten: a) Qualität und Ausgestaltung des schulnahen Bildungsangebots in ZUE (z.B. zur Verfügung stehende Unterrichtsmaterialien und Räumlichkeiten) b) Bedarfe von Kindern und Jugendlichen zur Vorbereitung auf einen Schulbesuch c) Einschätzung der Lehrkräfte zum Erwerb der deutschen Sprache bei teilnehmenden Kindern/Jugendlichen d) Einschätzung der Lehrkräfte in Bezug auf die im Unterricht vermittelten Kenntnisse wie bspw. in Mathematik, Gesellschaftslehre, Naturwissenschaften bei teilnehmenden Kindern/Jugendlichen e) Kinder und Jugendliche werden in ihrer Alltagskompetenz gestärkt f) nicht-intendierte Wirkungen (pos./neg.) g) Herausforderungen bei der Umsetzung (z.B. Fluktuation der Teilnehmenden, heterogene Lerngruppen, keine geeigneten Räumlichkeiten) h) Erfolgs- und Hemmfaktoren für die Zielerreichung (z.B. Größe der Lerngruppe, Methode Teamteaching) i) Verbesserungspotenziale	X	X		X

§ 11 Integration durch den Erwerb der deutschen Sprache, Ausbildung, Arbeit

Inwieweit werden die Zielvereinbarungen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte (insb. Geflüchtete) erreicht?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Kennzahlen zu vorliegenden Zielvereinbarungen (Jobcenter, Zeitpunkt, Zeitverlauf)	X			
Inwieweit wird die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter zielführend durch ressortübergreifende Steuerungsformate begleitet (Projektgruppe Flucht und Integration aller beteiligter Ressorts, Beirat „Integration von geflüchteten Menschen in Arbeit und Ausbildung“, Steuerungsgruppe (MAGS, RD NRW der BA) zur Sprachförderung Geflüchteter in den Jobcentern, Interministerielle Arbeitsgruppe „Berufsanerkennung“ von Geflüchteten bei den Jobcentern)?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Angaben zur Einrichtung des Beirats (Gründungsdatum, Mitglieder) b) Angaben zu Sitzungen der Steuergruppen und des Beirats (Regelmäßigkeit der Sitzungen, Teilnehmende Ressorts) c) Ergebnisse der Sitzungen, erfolgte Maßnahmen d) weitere durchgeführte Aktivitäten zur Begleitung e) Einschätzung der Ergebnisse und zum Erfolg der Aktivitäten	X	X		
Inwieweit ist die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte (insb. Geflüchteter) gestärkt?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Entwicklung der Zahl der Arbeitssuchenden, b) Arbeitslosen, c) erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und d) Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen a) bis d) jeweils gesondert für Geflüchtete e) Integrationsquote geflüchteter Menschen	X			
Welchen Beitrag leistet das Übergangsmanagement zur Integration der zentralen Erkenntnisse aus den Landesinitiativen „Durchstarten in Arbeit und Ausbildung“ und „Gemeinsam klappt's“ in das Regelsystem zur Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Aspekte, die ins Regelsystem überführt werden (sollen) b) durchgeführte Maßnahmen zur Überführung der Aspekte ins Regelsystem (z. B. Schulungen, Fachtagungen, Öffentlichkeitsarbeit) c) abgeleitete Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter (z. B. Anpassung der Zielvereinbarungen mit den Jobcentern, Entwicklung von Förderprogrammen)	X	X	X	

Bezugspunkt/ Evaluationsfragen	Indikatoren/Deskriptoren	Methoden der Datenerhebung			
		Daten	Online-Befrag.	Telefon. Abfrage	Interviews
Inwieweit wurde eine frühzeitige Kompetenzfeststellung durchgeführt?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Angaben zu durchgeführten Aktivitäten	X	X	X	
Inwiefern wurden Menschen mit Einwanderungsgeschichte qualifikationsadäquat vermittelt?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Angaben zur Anzahl vermittelter Personen b) Ggf. Hinderungsgründe bei der Vermittlung	X	X	X	
Inwieweit wurden Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe aufgebaut?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Angaben zu aufgebauten Kompetenzzentren (aufgebaute Infrastruktur, Personal, Angebote etc.) b) Angaben zur Nutzung der Angebote	X			
Inwieweit wurden Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der Strukturen und Verfahren der Berufsanerkennung umgesetzt? Inwiefern haben diese eine Verbesserung der Strukturen und Verfahren bewirkt?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umgesetzte Maßnahmen b) Zielerreichung der Maßnahmen c) Erfolgs- und Hemmfaktoren bezüglich der Zielerreichung d) Einschätzung zum Beitrag der Maßnahmen zur Verbesserung der Strukturen und Verfahren der Berufsanerkennung	X	X		
Inwieweit wurden Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes umgesetzt und der Arbeitsmarkt dadurch interkulturell mehr geöffnet?	Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten: a) Umgesetzte Maßnahmen b) Zielerreichung der Maßnahmen c) Erfolgs- und Hemmfaktoren bezüglich der Zielerreichung d) Einschätzung zum Beitrag der Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes e) Einschätzung, ob sich die Attraktivität des Arbeitsmarktes in NRW für Menschen mit Einwanderungsgeschichte verbessert hat		X	X	

§ 12 Integrationsmaßnahmen freier Träger

Inwiefern ist das Angebot der Integrationsagenturen und Servicestellen Antidiskriminierung flächendeckend umgesetzt und hinreichend bekannt?

Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten:

- a) Eingerichtete Integrationsagenturen und Servicestellen Antidiskriminierung nach Trägern, Orten und eingesetzten Ressourcen (Fördermittel und Personal)
- b) Umgesetzte Maßnahmen nach Eckpunkten und Aufgabenfeldern
- c) Adressierte Zielgruppen
- d) Kenntnis der Aufgabenfelder durch Partner (andere Träger, KI und MSO)
- e) Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit

X X X X

Inwiefern sind die Träger der Integrationsagenturen und Servicestellen Antidiskriminierung hinreichend vernetzt?

Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten:

- a) Teilnahme an Arbeitskreisen
- b) Kooperationspartnerinnen und -partner
- c) Selbsteinschätzung der Zusammenarbeit innerhalb des Trägers und mit Partnern vor Ort (andere Träger, KI, MSO)
- d) Einschätzung der Rolle der Integrationsagenturen in der Zusammenarbeit mit Partnern vor Ort (passiv/aktiv)
- e) Bewertung der Zusammenarbeit durch Partner (andere Träger, KI und MSO)
- f) Bewertung der Vernetzung durch Partner (andere Träger, KI und MSO)
- g) Verbesserungspotenziale

X X X X

Inwiefern sind die Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die Arbeit der Integrationsagenturen und Kooperation mit Partnern vor Ort sowie mit dem Land gestärkt?

Quantitative und qualitative Bewertung zu folgenden Aspekten:

- a) Zusammenarbeit des Landes (MKJFGFI und KfI) mit freien Trägern (Träger der Integrationsagenturen, Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit und geförderte MSO), u. a. Austauschformate, Regelmäßigkeit der Abstimmung, Abgrenzung der Maßnahmen zum Regelangebot, Weiterentwicklung der Integrationsarbeit
- b) Zusammenwirken der Integrationsagenturen, Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit und Maßnahmen im Rahmen der KOMM-AN III-Förderung, u. a. Abstimmung der Maßnahmen, Identifikation von Bedarfslücken, Zielgerichtetheit der Gesamtstruktur
- c) (Selbst-)Einschätzung der Wirksamkeit der Arbeit (Zeitraum der letzten zwei Jahre) durch Partner (andere Träger, KI und MSO)

X X X X

Bezugspunkt/ Evaluationsfragen	Indikatoren/Deskriptoren	Methoden der Datenerhebung			
		Daten	Online-Befrag.	Telefon. Abfrage	Interviews
	d) Einschätzung der Wirkung der Maßnahmen der Gesamtstruktur (Interkulturelle Sensibilisierung, Antidiskriminierungsarbeit und Beratung, Sozialraumorientierte Begegnung und Vernetzung, Bürgerschaftliches Engagement) e) Steuerungs- und Handlungsbedarfe (u. a. in Zusammenarbeit mit dem MKJFGFI)				
Inwiefern sind die Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die Förderung von MSO und verbandlich organisierten Interessensvertretungen gestärkt?	Qualitative und quantitative Hinweise aus den Dokumenten zu: a) Landschaft geförderter MSO und verbandlich organisierter migrationsbezogener Interessensvertretung b) Arbeitsbereiche c) Zielgruppen d) Reichweite e) Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren der Integrationsarbeit f) Steuerungs- und Handlungsbedarfe	X			
Inwiefern ist die Teilhabe von Menschen muslimischer und alevitischer Prägung durch das Programm „Zivilgesellschaftliches Engagement muslimischer und alevitischer Communities“ gestärkt?	Qualitative und quantitative Hinweise aus den Dokumenten zu: a) Umsetzung der Maßnahmen (u. a. Angebote, Formate) b) Reichweite der Maßnahmen c) Erreichte Zielgruppen und Organisationen d) Bedarfsorientierung der Maßnahmen (u. a. Zielgruppen, Formate, Themen) e) Weiterentwicklung der Maßnahmen, i. S. von Nachhaltigkeit, auch über Förderzeitraum hinaus f) Zielerreichung nach Zielbereichen laut Träger g) Kooperation mit der Koordinierungsstelle Muslimisches Engagement h) Steuerungs- und Handlungsbedarfe im Förderprozess aus Sicht des MKJFGFI und der Bewilligungsbehörde	X			

§ 13 Vertretung auf Landesebene

Inwiefern hört das Land die Vertretungen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte bezüglich der Erfüllung der Integrationsaufgaben an (Landesintegrationsrat Nordrhein-Westfalen)?

Quantitative und qualitative Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Landesintegrationsrat und Land hinsichtlich:

- a) Austauschformaten
- b) Einbindung bei teilhabe- und integrationsbezogenen Fragestellungen
- c) Verbesserungspotenziale

X

Wirkung des TIntG

Welche **unmittelbaren Auswirkungen** haben sich aus den vom Land getroffenen Maßnahmen in den einzelnen Bereichen bislang ergeben?

Synthesefrage

Wie sind die längerfristigen Auswirkungen der im TIntG normierten Teilhabe- und Integrationsgrundsätze sowie der Aufgaben des Landes **unter Berücksichtigung der allgemeinen gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der vergangenen Jahre** einzuschätzen?

Bewertung der Erfolgs- und Hemmfaktoren sowie der Verbesserungspotenziale bezüglich allgemeiner gesellschaftlicher und ökonomischer Entwicklungen der vergangenen Jahre hinsichtlich:

- a) zunehmender Migration
- b) ökonomischen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Regionen
- c) politischer Diskurse in den verschiedenen Regionen
- d) Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

X

Weitere Analysefragen

Welche **Schlussfolgerungen** hinsichtlich möglicher konkreter Auswirkungen auf allgemeine gesellschaftliche und integrationspolitische Ziele können getroffen werden?

Synthesefrage

Welche **Verbesserungspotenziale** lassen sich im Hinblick auf die Maßnahmen in den einzelnen Bereichen feststellen?

Synthesefrage

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
poststelle@mkjfgfi.nrw.de
www.chancen.nrw

© MKJFGFI, November 2025

Die Publikation kann heruntergeladen oder
in Druckfassung bestellt werden unter:
<https://www.mkjfgfi.nrw/broschuerenservice>

Die Veröffentlichungsnummer lautet 1092.

Gestaltung und Satz:

brand.m GmbH – Agentur für Kommunikation,
Gelsenkirchen

Druck:

Online-Druck GmbH & Co. KG, Paderborn

Foto- und Bildnachweis:

Titelbild: mast3r, AdobeStock
Ministerin Josefine Paul: MKJFGFI NRW/S. Schürmann

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift Empfangenden zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

Völklinger Straße 4, 40219 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
poststelle@mkjfgfi.nrw.de
www.chancen.nrw

✉ @chancenNRW
f @chancenNRW
i Chancen_nrw
y ChancenNRW

