

# Bericht der Beauftragten für Migration und Integration

Jahresbericht in der Stadtverordnetenversammlung am 5.3.2025

## Inhalt

Ziele der Integrationsarbeit.....	2
Gebührensatzung Gemeinschaftsunterkünfte.....	2
Wohnungsähnliche Unterbringung.....	3
Bezahlkarte.....	4
Rassismus und Diskriminierung.....	5
Integrationskonzept: Umsetzung der Maßnahmen.....	6
Vielfalt in der Verwaltung.....	7
Integrationsbudget.....	8
Einbürgerungen.....	9
Personalbedarf MIA.....	9
IT-Bedarfe.....	10
Migrationsmonitoring.....	10
Neuer MigrantInnenbeirat.....	11
Potsdam Sicherer Hafen.....	12
Abschluss.....	12

Die Beauftragte für Migration und Integration der Landeshauptstadt Potsdam legt hiermit ihren Jahresbericht 2025 vor. Ziel dieses Berichts ist es, zentrale Entwicklungen, Herausforderungen und Fortschritte im Bereich Migration, Integration und Anti-Rassismus darzustellen.

Die Aufgaben der Beauftragten für Migration und Integration umfassen unter anderem:

- Beratung der Stadtverwaltung und der Kommunalpolitik in allen Fragen rund um Migration, Integration und Anti-Rassismus,
- Sensibilisierung für strukturellen Rassismus und Maßnahmen zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung,
- Verantwortung für das kommunale Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam,
- Leitung des Beteiligungsprozesses zur Überarbeitung des Integrationskonzeptes,
- Koordination der Steuerungsgruppe Integration zur Umsetzung des Integrationskonzeptes,
- Vernetzung mit relevanten Akteur\*innen in Potsdam, darunter der MigrantInnenbeirat, Migrationsberatungsstellen, Gemeinschaftsunterkünfte, antirassistische Initiativen, MigrantInselbstorganisationen und Integrationsprojekte.

## Ziele der Integrationsarbeit

Die Integrationsarbeit der Landeshauptstadt Potsdam verfolgt das übergeordnete Ziel, Chancengleichheit für alle Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – zu gewährleisten. Dabei stehen folgende Schwerpunkte im Fokus:

- Abbau struktureller Benachteiligung von migrantisierten Personen innerhalb der Verwaltung,
- Thematisierung und Sichtbarmachung von Rassismus sowie die Entwicklung von Maßnahmen zu seiner Bekämpfung,
- Schaffung realer Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen,
- Erhöhung der Repräsentation von migrantisierten Personen in der Verwaltung sowie in kommunalpolitischen Gremien.

Im Folgenden werden nun einige Themen herausgestellt, um die Stadtverordneten über relevante Entwicklungen der letzten Jahre und einen Ausblick auf das kommende Jahr zu informieren.

## Gebührensatzung Gemeinschaftsunterkünfte

Die Einführung der neuen Gebührensatzung für Gemeinschaftsunterkünfte und der dazugehörigen Härtefallregelung haben erhebliche Probleme verursacht. Bereits im Vorfeld wurde der Migrantinnenbeirat nicht in die Erarbeitung der Regelung einbezogen, obwohl er wertvolle Perspektiven hätte liefern können. Dies steht im Widerspruch zu den Prinzipien der Partizipation und Mitbestimmung.

Die Gebührensatzung führt dazu, dass Menschen, die arbeiten, ihre Unterkunft selbst finanzieren müssen. In der Praxis entstehen daraus in einigen Fällen folgende Probleme:

- Bescheide werden verzögert ausgestellt und Gebühren rückwirkend erhoben, wodurch hohe Schuldenberge entstehen.
- Wohngeld oder Bürgergeld (KdU) können nicht rückwirkend beantragt werden, sodass Menschen trotz eigentlich bestehender Ansprüche finanziell belastet bleiben.
- Die Härtefallregelung ist unzureichend kommuniziert: In den Bescheiden fehlt ein Hinweis darauf, und es gibt keine ausreichende personelle Kapazität, um die Betroffenen umfassend zu informieren.

Die finanzielle Belastung für die Betroffenen ist enorm. Eine dreiköpfige Familie ohne Leistungsbezug muss rund 1.200 Euro für 20 Quadratmeter in einer Gemeinschaftsunterkunft zahlen – ohne eigene Küche oder Toilette. Eine alleinstehende Person in einem Mehrbettzimmer zahlt 412 Euro für ein Bett, ohne jegliche Privatsphäre und Ruckzugsmöglichkeit. In diesem Zustand leben Menschen teilweise mehrere Jahre in Potsdamer Unterkünften. Die aufgerufene Gebühr steht in diesen Fällen in keinem Verhältnis zur tatsächlichen Wohnsituation und untergräbt Integrationsanreize.

Die neue Satzung wirkt sich zudem negativ auf die Arbeitsaufnahme aus. Menschen werden vor die Entscheidung gestellt: Kann ich es mir leisten, zu arbeiten, wenn dadurch hohe Gebühren entstehen? Oder gefährdet die Erwerbstätigkeit sogar den Aufenthaltstitel, weil die finanzielle Belastung nicht tragbar ist und Menschen in den Leistungsbezug fallen?

Ein weiteres Problem liegt in der Berechnung der Gebühren. Neben Miete und Nebenkosten fließen zahlreiche andere Posten ein, darunter Verwaltungskosten externer Betreiber, Versicherungen, Renovierungen oder Abschreibungen. Diese Kosten hätten nicht auf die Bewohner\*innen umgelegt werden dürfen, da sie mit den reinen Wohnkosten nichts zu tun haben.

Die aktuelle Umsetzung der Gebührensatzung zeigt ein Versagen auf mehreren Ebenen:

- Die Satzung ist integrationshemmend, da sie unverhältnismäßige finanzielle Belastungen für Erwerbstätige schafft.
- Die Umsetzung ist fehlerhaft, da Bescheide verspätet kommen und Menschen plötzlich mit Schulden konfrontiert sind.
- Es fehlt an Transparenz, da Betroffene nicht ausreichend über ihre Rechte und Unterstützungsangebote informiert werden. Es gibt zwar ein FAQ der Verwaltung, es bedarf aber immer einer\*einem Sozialarbeiter\*in oder anderen Fachkräften, die die Situation nochmal genau erläutern und informieren. Das ist in den Unterkünften und in der Verwaltung nicht leistbar. Die Anzahl der eingegangenen Härtefallanträge ist so gering, dass zu vermuten ist, dass die Menschen nicht ausreichend über ihren Anspruch informiert sind. Hierbei ist auch die Art der zielgruppenspezifischen Ansprache ein entscheidender Punkt.

Der Migrantenbeirat forderte eine umfassende Evaluation der Gebührensatzung, um die finanzielle Belastung an die realen Möglichkeiten der Geflüchteten anzupassen und in Relation zum angebotenen Wohnraum zu stellen. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Qualität der Unterkünfte den hohen Gebühren entspricht.

Aktuell arbeitet eine Arbeitsgruppe an einer Überarbeitung der Härtefallregelung, um die schwerwiegendsten Folgen der Satzung abzumildern. Außerdem ist die Gebührensachbearbeitung mittlerweile personell besser aufgestellt, sodass die Bearbeitung der Bescheide künftig möglicherweise besser funktioniert.

## Wohnungsähnliche Unterbringung

Die Landeshauptstadt Potsdam verfolgt das Ziel, Geflüchtete vorrangig in wohnungsähnlichen Unterkünften unterzubringen, in denen sie keine Küche und kein Bad mit haushaltsfremden Personen teilen müssen. Dies wurde 2020 mit dem SVV-Beschluss 20/SVV/0518 „Unterbringung von Flüchtlingen in Wohnungen und wohnungsähnlicher Form“ von der Stadtverordneten Versammlung beschlossen und 2024 mit dem Beschluss des Integrationskonzeptes (DS-Nr. 24/SVV/0093) nochmal bestätigt.

Laut aktueller Daten (Beantwortung der Kleinen Anfrage DS-Nr. 24/SVV/1435) sind in Potsdam 2.265 Geflüchtete in Unterkünften untergebracht:

- 804 Personen leben in Gemeinschaftsunterkünften,
- 846 Personen in Wohnverbänden,
- 615 Personen in Nutzungswohnungen.

Von ihnen leben 1.194 Personen (52,7 %) in einer Unterkunft, in der sie keine Küche oder kein Bad mit haushaltsfremden Personen teilen müssen. Im Vergleich zum Zeitpunkt des ursprünglichen Beschlusses ist dies ein deutlicher Fortschritt. Dennoch bleibt das Ziel bestehen, dass möglichst alle Menschen eine eigenständige Wohnform erhalten.

Eine Analyse der Verweildauer (Integrationskonzept, Handlungsfeld Wohnen, Maßnahme 1.1) zeigt, dass einige Gruppen überdurchschnittlich lange in Unterkünften verbleiben. Besonders betroffen sind:

- Größere Haushalte (ab sechs Personen): Diese bleiben signifikant länger in Unterkünften als kleinere Haushalte. Während Einzelpersonen im Durchschnitt 815 Tage in einer Unterkunft verbleiben, liegt die mittlere Verweildauer für Haushalte mit sechs Personen bei 1.330 Tagen.

- Bestimmte Staatsangehörigkeiten: Die Analyse zeigt, dass es Staatsangehörigkeiten gibt, mit denen die Menschen oft länger als fünf Jahre in Unterkünften verbleiben. Aus Datenschutzgründen bleiben die genauen Staatsangehörigkeiten an dieser Stelle ungenannt. Es kann aber festgehalten werden, dass diese Personen überdurchschnittlich von Rassismus auf dem regulären Wohnungsmarkt betroffen sind und oft über offiziell bescheinigten Bleibeperspektiven von unter einem Jahr bei laufenden Asyl- oder Klageverfahren verfügen (die reelle Bleibeperspektive ist deutlich länger).
- Alleinreisende Frauen und vulnerable Gruppen: Diese Personengruppen haben oft spezifische Bedarfe, die den Übergang in eigenständiges Wohnen verzögern.

Hauptgründe für lange Verweildauern sind:

- Mangel an geeignetem Wohnraum: Besonders größere Familien finden aufgrund hoher Mieten und eines knappen Wohnungsmarktes kaum passende Wohnungen.
- Fehlender geförderter Wohnungsbau für alle genannten Gruppen.
- Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: Studien und Erfahrungsberichte zeigen, dass Menschen mit Migrationsgeschichte überdurchschnittlich oft von rassistischen Diskriminierungen bei der Wohnungsvergabe betroffen sind.
- Fehlende finanzielle Mittel: Trotz Arbeitsaufnahme reicht das Einkommen vieler Geflüchteter nicht aus, um teure Mieten zu bezahlen.

Potsdam nutzt unterschiedliche Unterbringungsmodelle:

1. Gemeinschaftsunterkünfte (GUs): Mehrbettzimmer mit geteilten Küchen und Bädern, geringe Privatsphäre.
2. Wohnverbände: Kleinere Einheiten mit etwas mehr Eigenständigkeit, aber oft noch geteilte Sanitärbereiche.
3. Nutzungswohnungen: Dezentral gelegene Wohnungen mit vollständiger Eigenständigkeit.

Um die verschiedenen Unterkünfte bedarfsgerecht und gleichzeitig fair zu belegen, ist eine gezielte Belegungssteuerung notwendig. Dazu wird aktuell an einem Belegungskonzept gearbeitet (Integrationskonzept, Handlungsfeld Wohnen, Maßnahme 1.2).

Diese muss sicherstellen, dass:

- Haushalte mit geringen Chancen auf dem Wohnungsmarkt priorisiert unterstützt werden,
- Vulnerable Gruppen in angepassten Unterkünften untergebracht werden,
- Bei langer Verweildauer eine wohnungsähnliche Unterbringung sichergestellt ist,
- Begleitende Maßnahmen wie Wohnraumberatung und Unterstützung bei der Wohnungssuche gestärkt werden.

Die Unterbringungspolitik der Landeshauptstadt Potsdam zeigt Fortschritte, muss aber weiter ausgebaut werden, um eine nachhaltige Wohnperspektive für Geflüchtete zu gewährleisten. Dazu ist auch die technische Ausstattung der Belegungssteuerung zu verbessern. Es muss dringend eine Fachanwendung für die Arbeitsgruppe angeschafft werden, mit der die Belegung effizient administriert werden kann.

## Bezahlkarte

Die Einführung der Bezahlkarte für Asylbewerberleistungen wurde in Potsdam verhindert. Damit ist die Landeshauptstadt die einzige Kommune in Brandenburg, die sich aktiv gegen diese Maßnahme gestellt hat. Die Bezahlkarte stellt keine Lösung für bestehende

Herausforderungen dar, sondern ist vielmehr ein Instrument symbolischer Politik, das in erster Linie dazu dient, gesellschaftliche Ressentiments gegenüber Schutzsuchenden zu verstärken.

Die Entscheidung gegen die Bezahlkarte in Potsdam fand überregional Beachtung. Zahlreiche Kommunen in Deutschland haben ähnliche Regelungen stillschweigend nicht umgesetzt, während andere gezielt nach Potsdamer Strategien gefragt haben. Die intensive Auseinandersetzung mit diesem Thema hat gezeigt, dass ein breiter Dialog zwischen Verwaltung, politischen Entscheidungsträger\*innen und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen entscheidend ist, um diskriminierende Maßnahmen zu verhindern.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Verhinderung der Bezahlkarte eine politische Entscheidung war, die ein deutliches Zeichen für den Schutz von Integrationsmöglichkeiten ist. In Potsdam können Menschen, die auf Asylbewerberleistungen angewiesen sind, weiterhin frei über ihre finanziellen Mittel verfügen. Dies ist ein essenzieller Bestandteil gesellschaftlicher Teilhabe.

Angesichts des gesellschaftlichen Klimas, das zunehmend von Rassismus und Diskriminierung geprägt ist, kommt dieser Entscheidung eine hohe symbolische Bedeutung zu. Während Schutzsuchende in vielen Bereichen des täglichen Lebens Benachteiligungen erfahren – sei es im öffentlichen Raum, in Bildungseinrichtungen oder auf dem Arbeitsmarkt – bleibt ihnen in Potsdam zumindest im Bereich des alltäglichen Konsums eine zusätzliche Form der Stigmatisierung erspart.

Die Erfahrungen aus Potsdam zeigen, dass kommunale Politik Handlungsspielräume hat und diese nutzen kann, um soziale Teilhabe zu sichern und integrationshemmende Maßnahmen zu verhindern.

## Rassismus und Diskriminierung

Rassistische Diskriminierung ist mehr als offene Feindseligkeit – sie ist ein strukturelles Problem, das sich durch alle gesellschaftlichen Bereiche zieht. Sie zeigt sich im Alltag, auf dem Wohnungsmarkt, in der Arbeitswelt und im Bildungssystem. Sie ist tief in gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen verankert – auch in unserer eigenen Verwaltung.

Die Aufgabe der Verwaltung ist es, diese Strukturen zu erkennen und aktiv zu verändern. Das erfordert Selbstreflexion, Mut und konsequentes Handeln. Es reicht nicht, sich gegen Rassismus auszusprechen – es braucht konkrete Maßnahmen, um ihn abzubauen. Dazu gehören regelmäßige Prozessanalysen, Schulungen und die Bereitschaft, Diskriminierung ernst zu nehmen und Betroffene zu unterstützen.

Neben der Bearbeitung dieser Prozesse in der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam ist die Beauftragte Impulsgeberin und involviert bei der Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung in externen Institutionen wie der DEKRA Potsdam, der Mittelbrandenburgischen Sparkasse oder städtischen Betrieben wie den Verkehrsbetrieben. Die Zusammenarbeit mit den externen Akteur\*innen basieren auf einer großen Häufung von Erfahrungsberichten über Rassismuserfahrungen in den Institutionen. Die Kooperationsbereitschaft der angesprochenen Institutionen fällt sehr unterschiedlich aus. Im Falle der DEKRA konnte gemeinsam mit der Beauftragten eine Schulungsmaßnahme für die Prüfer der Führerscheinprüfung durchgeführt werden.

Die Zahlen des Antidiskriminierungsbüros zeigen eine klare Tendenz: Die Beratungsfälle nehmen weiter zu. Besonders häufig betroffen sind Menschen bei der Wohnungssuche, am Arbeitsplatz und im Bildungssystem. Auffällig ist, dass auch Behörden zunehmend in diesen

Statistiken auftauchen. Das bedeutet: Wir müssen handeln. In der LHP gehören Schulungen wie „Interkulturelle Kompetenz“ und „Anti-Bias-Training“ zum jährlichen Angebot für die Mitarbeitenden. Im Rahmen einer Maßnahme des Integrationskonzeptes (Handlungsfeld Vielfalt in der Verwaltung Maßnahmen 1.1. und 1.2) werden Diversity Schulungen für Führungskräfte und Nachwuchskräfte künftig zum Standard gehören. Auch hierbei unterstützt uns übrigens die Opferperspektive e.V.

Rassismus ist nicht nur eine Frage der alltäglichen Diskriminierung – er äußert sich auch in Gewalt. In Potsdam gab es im letzten Jahr einen Anstieg rechter Übergriffe, die überwiegend rassistisch motiviert waren. Einer der schwersten Fälle war der gezielte Angriff auf einen Schwarzen Mann, der mit einem Auto angefahren und schwer verletzt wurde. Schwarze Menschen sind in Potsdam überdurchschnittlich häufig von rassistischen Angriffen betroffen – oft in ihrem unmittelbaren Wohnumfeld.

Besonders alarmierend ist die systematische Verdrängung von migrantischen Mieter\*innen aus Mehrfamilienhäusern und Wohnblöcken. Die Methoden reichen von offenen Beleidigungen und Bedrohungen bis hin zu Schikanen wie falschen Anzeigen beim Jugendamt oder der Hausverwaltung. Es gibt dokumentierte Fälle, in denen Türschlösser verklebt oder direkte körperliche Übergriffe verübt wurden. Institutionen wie das Jugendamt und die ProPotsdam sind laut dem Bericht des Antidiskriminierungsbüros<sup>1</sup> auf solche Fälle nicht ausreichend vorbereitet. Ohne externe Unterstützung haben Betroffene oft keine Möglichkeit, sich zu wehren. Auch die Staatsanwaltschaft nimmt solche Verfahren regelmäßig nicht ernst, und langwierige polizeiliche Ermittlungen scheitern häufig an fehlenden Dolmetschkapazitäten.

In diesem Kontext leistet die Opferperspektive eine unersetzliche Arbeit. Doch diese wichtige Anlaufstelle ist finanziell bedroht. Dabei geht es hier nicht um eine soziale Zusatzleistung – es geht um die Wahrung grundlegender Menschenrechte. Wenn die Stadt diesen Etat sichert, setzt sie ein klares Signal: Diskriminierung wird in Potsdam nicht toleriert. Die Stadt stellt sich bedingungslos an die Seite der Betroffenen.

Gleichzeitig gibt es auch Zeichen der Hoffnung. Die gesellschaftliche Stimmung wird rauer, aber der Widerstand wächst. Im letzten Jahr haben zehntausende Menschen in Potsdam beeindruckende Demonstrationen gegen rechte Ideologien organisiert. Auch in diesem Jahr gehen wieder viele auf die Straße, um Haltung zu zeigen. Das Bündnis Potsdam!Bekannt Farbe spielt dabei eine zentrale Rolle. Ein großer Teil der Stadtgesellschaft stellt sich entschlossen gegen Rechts und setzt ein starkes Zeichen für Solidarität und Zusammenhalt.

## Integrationskonzept: Umsetzung der Maßnahmen

Die Umsetzung des Integrationskonzepts ist eine zentrale Herausforderung. Aufgrund der angespannten Haushaltslage konnten für fast keine der vorgesehenen Maßnahmen Gelder bereitgestellt werden. Während kostenneutrale Maßnahmen weitgehend umgesetzt werden, fehlen finanzielle Mittel für strukturelle Veränderungen.

Dabei sind Investitionen in Integration weit mehr als reine Sozialausgaben – sie sind Investitionen in die Zukunft. Besonders die freiwilligen Leistungen sind wichtig für die soziale Integration der Menschen. Chancengleichheit in den Bereichen Bildung, Arbeit und Wohnen stärkt nicht nur die individuelle Selbstbestimmung und wirtschaftliche Unabhängigkeit der Betroffenen, sondern entlastet langfristig die Sozialsysteme, trägt zur Bekämpfung des Fachkräftemangels bei, fördert die Gesundheit der Menschen und sorgt für eine effizientere Nutzung des vorhandenen Wohnraums, da Gemeinschaftsunterkünfte und auch gebundene Wohnung schneller frei werden. Maßnahmen zur Integration führen dazu, dass vakante

---

<sup>1</sup> Veröffentlichung voraussichtlich im Sommer 2025, der Beauftragten liegt eine Vorabinformation vor

Stellen in zentralen Arbeitsbereichen besetzt werden und die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen verbessert wird.

Es bleibt daher entscheidend, dass die Bereitstellung finanzieller Mittel für die Integrationsmaßnahmen in den kommenden Jahren sichergestellt wird. Neben der Verwaltung sind auch die Stadtverordneten gefordert, diesen Prozess aktiv zu begleiten und sicherzustellen, dass das Integrationskonzept mit seinen Maßnahmen nicht nur auf dem Papier existiert, sondern mit den notwendigen Ressourcen hinterlegt wird. Die Steuerungsgruppe Integration bleibt hierbei ein wichtiges Instrument, um die Umsetzung zu koordinieren und zu steuern. Dank gilt denjenigen, die in dieser Steuerungsgruppe aktiv mitarbeiten.

Angesichts der Haushaltslage gewinnt die Nutzung von Drittmitteln zunehmend an Bedeutung. Eine vielversprechende Möglichkeit bot der Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF), über den ein geschäftsbereichsübergreifender Antrag gemeinsam mit den Geschäftsbereichen 2 und 3 gestellt werden sollte. Neben Sachmitteln hätte dieser Fonds auch die Finanzierung dringend benötigter Personalstellen ermöglicht.

Allerdings zeigt sich hier ein strukturelles Problem: Die Landeshauptstadt Potsdam verfügt nicht über ausreichende Flexibilität zur Einrichtung drittmittelfinanzierter Projektstellen. Es fehlt ein Stellenpool oder eine vergleichbare Lösung, die es ermöglichen würde, zeitnah auf Fördermöglichkeiten zuzugreifen und diese effizient zu nutzen. Ohne eine solche strukturelle Anpassung bleibt die Stadtverwaltung in vielen Fällen unflexibel, wenn es darum geht, externe Mittel zur Finanzierung integrationsfördernder Projekte einzusetzen.

Eine Lösung dieses Problems ist dringend erforderlich, um bestehende und zukünftige Fördermöglichkeiten effektiv nutzen zu können und nicht weiterhin wichtige Ressourcen ungenutzt zu lassen – nicht nur für das Thema Integration.

## Vielfalt in der Verwaltung

Eine vielfältige Verwaltung, die die gesellschaftliche Realität widerspiegelt, ist ein wichtiger Faktor für eine nachhaltige Integrationspolitik. Eine diverse Belegschaft verbessert den Zugang zu Verwaltungsleistungen für Menschen mit Migrationshintergrund, steigert die interkulturelle Kompetenz innerhalb der Verwaltung und trägt zu mehr Chancengleichheit bei.

Aktuell gibt es jedoch noch Defizite in der Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung. Laut dem Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam sind verlässliche Zahlen zu Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund nicht vorhanden, da eine Erfassung dieses Merkmals bisher nicht systematisch erfolgt. Es gibt jedoch Daten zur Anzahl nicht-deutscher Mitarbeitender in der Verwaltung.

Ein wichtiger Schritt zur Überwachung und Messung der Verbesserung ist eine geplante Umfrage zur Erfassung des Migrationshintergrunds von Mitarbeitenden. Dies würde eine gezielte Weiterentwicklung von Maßnahmen ermöglichen, um die Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung zu erhöhen und den Erfolg messen. Es haben Gespräche zwischen dem Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Statistik und Wahlen sowie dem Oberbürgermeister, dem Personaldezernenten, dem Personalrat und der Datenschutzbeauftragten stattgefunden. Die einbezogenen Parteien zeigen sich vorbehaltlich der Rechtssicherheit und Datensicherheit offen und zustimmend gegenüber dieser Maßnahme.

Die Stadtverwaltung hat bereits erste Maßnahmen umgesetzt, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Belegschaft zu erhöhen. Es wurde ein informelles Netzwerk

von Mitarbeitenden mit Migrationshintergründen gegründet. Zudem gibt es in einzelnen Bereichen bereits einen hohen Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte, was als klare Bereicherung wahrgenommen wird.

Trotz dieser Fortschritte fehlt eine zentrale Zuständigkeit innerhalb der Personalabteilung, die sich systematisch mit der Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Vielfalt befasst. Eine klare Verantwortlichkeit wäre notwendig, um die bestehenden Maßnahmen zu koordinieren und weiterzuentwickeln. Die frühere Fachbereichsleiterin hatte für eine solche Stelle geworben, die als Spiegel des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt im Fachbereich 53 Personal und Organisation agiert. Eingerichtet wurde sie bisher nicht und die Vakanz der Stelle beschleunigt den Vorgang nicht.

## Integrationsbudget

Die Finanzierung integrationsfördernder Maßnahmen ist ein zentraler Baustein einer erfolgreichen Integrationspolitik. In den vergangenen Jahren konnte über das Integrationsbudget eine Vielzahl von Projekten und Initiativen unterstützt werden, insbesondere auch Migrantenselbstorganisationen, die als wichtige Akteur\*innen in der Stadtgesellschaft wirken. Es konnte in den Jahren 2021 bis 2024 eine deutliche Steigerung der Förderungen von Migrantenselbstorganisationen erreicht werden. Der Fachbereich Wohnen, Arbeit und Integration hat besonders für diese Antragsstellenden Termine zur Unterstützung beim Stellen der Anträge angeboten.

Allerdings sind zum Jahr 2025 die Landesmittel des Integrationsbudgets weggefallen, wodurch zahlreiche essenzielle Projekte und infrastrukturelle Angebote nicht fortgeführt werden können. Trotz der Bereitstellung kommunaler Eigenmittel ist es nicht möglich, den Wegfall der Fördergelder auszugleichen. Damit finden viele bewährte Angebote in diesem Jahr nicht statt – mit gravierenden Folgen für die Organisationen, ihr Personal, für die Zielgruppe (hauptsächlich Geflüchtete) und für die gesamte Stadtgesellschaft.

Auch an dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Akquise und Nutzung von Drittmittel angesichts der Haushaltslage (auf allen Ebenen, Kommune, Land und Bund) dringend notwendig ist. Sowohl die Flexibilität im Umgang mit Projektstellen als auch ein gutes Fördermittelmanagement für die LHP können dazu beitragen, dass trotz Kürzungen im Haushalt wichtige Strukturen in Potsdam erhalten werden können. Die Antragsstellung bei komplizierten Verfahren wie dem AMIF Fonds sind sehr komplex und benötigen personelle Ressourcen.

Migrantenselbstorganisationen spielen eine wesentliche Rolle in der Integrationsarbeit. Sie bieten nicht nur Beratungs- und Unterstützungsangebote für neu Zugewanderte, sondern sind auch wichtige Schnittstellen zur Verwaltung und zur Mehrheitsgesellschaft. In den letzten Jahren wurde ihr Engagement verstärkt durch das Integrationsbudget gefördert. Es lohnt sich für die Stadtverordneten, in den Austausch mit diesen Organisationen zu treten, um die Bedarfe der migrantisierten Bevölkerung besser zu verstehen und zielgerichtete Maßnahmen zu unterstützen.

Die Stadtverwaltung hat in diesem Zusammenhang bereits erste Schritte unternommen. Ein Beispiel dafür ist der Austausch zwischen Migrantenselbstorganisationen und Schulsozialarbeiter\*innen. Ziel dieses Austauschs ist es, Brücken zu bauen und Synergien zwischen schulischen Unterstützungsstrukturen und der Expertise migrantischer Organisationen zu schaffen. Dieser Dialog ist eine konkrete Umsetzung einer Maßnahme aus dem Integrationskonzept im Handlungsfeld Bildung und Empowerment.

Auch den Fraktionen der Stadtverordnetenversammlung sei an dieser Stelle wärmstens empfohlen, sich mit Migrantenselbstorganisationen zu den Bedarfen der migrantischen

Communitys in Potsdam auszutauschen, vor Allem, da Migrant\*innen in der SVV unterrepräsentiert vertreten sind.

Um eine nachhaltige Integrationspolitik in Potsdam sicherzustellen, ist es unabdingbar, dass das Integrationsbudget erhalten bleibt und langfristig auskömmlich ausgestattet wird. Wir hoffen noch auf den Landeshaushalt. Es ist noch nicht komplett ausgeschlossen, dass das Integrationsbudget verlängert wird. Eine Stärkung von Drittmittelstrukturen sowie eine engere Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen sind weitere zentrale Schritte, um Integrationsmaßnahmen verlässlich abzusichern.

## Einbürgerungen

Die Bearbeitung von Einbürgerungsanträgen bleibt eine der größten Herausforderungen der Potsdamer Verwaltung. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit lag im Jahr 2023 bei 18,6 Monaten – allerdings nur für bereits abgeschlossene Verfahren. In der Realität warten viele Antragstellende deutlich länger auf ihre Einbürgerung.

Dennoch gibt es positive Entwicklungen: 2023 wurden 396 Personen eingebürgert, 2024 liegt die Zahl bereits bei 525 – ein Anstieg um 33 % im Vergleich zum Vorjahr. Zudem wurde der Stellenplan in der Einbürgerungsbehörde auf 11 Stellen aufgestockt, was einer fast vierfachen Erhöhung der Personalkapazität entspricht.

Trotz dieser Fortschritte bleibt der Rückstau enorm: Zum 01.01.2024 waren 1.885 Anträge unbearbeitet, davon 40 % seit über einem Jahr. Die Zahl offener Verfahren ist weiter gestiegen und liegt aktuell bei 2.472 Anträgen.

Um die Prozesse weiter zu optimieren, ist eine enge Abstimmung zwischen Verwaltung, Politik und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen erforderlich. Die Frage bleibt: Welche Stellschrauben können noch gedreht werden, um den Rückstau abzubauen und die Verfahren zu beschleunigen?

Klar ist: Die Einbürgerung ist ein zentraler Schritt zur gesellschaftlichen Teilhabe. Menschen, die hier leben, arbeiten und sich engagieren, dürfen nicht jahrelang auf ihre politische und rechtliche Gleichstellung warten. Eine nachhaltige Verbesserung der Prozesse bleibt daher eine vordringliche Aufgabe.

## Personalbedarf MIA

Die Arbeitsbelastung im Migrationsamt bleibt eine zentrale Herausforderung. Eine Personalbemessung durch die Fachbereiche 23 und 53 im Jahr 2023 ergab einen Mehrbedarf von 16 Vollzeitstellen (VzÄ). Dennoch wurde für das laufende Jahr keine einzige dieser Stellen eingepplant.

Die Folgen sind gravierend:

- Lange Wartezeiten für Aufenthaltstitel: Menschen warten teils Monate auf die Bearbeitung ihrer Anträge.
- Abgelaufene Aufenthaltspapiere: Aufgrund der Verzögerungen sind viele Migrant\*innen gezwungen, sich mit abgelaufenen Aufenthaltspapieren zu bewegen – eine besonders problematische Situation, da sie überdurchschnittlich häufig polizeilichen Personenkontrollen unterliegen.
- Verzögerungen bei Arbeitserlaubnissen: Langsame Verfahren erschweren oder verhindern die dringend notwendige Integration in den Arbeitsmarkt. Menschen verlieren teilweise ihre Arbeitsverträge, wenn sie die Arbeitserlaubnis nicht schnell genug bekommen.

Die aktuelle Personalsituation im Migrationsamt ist nicht tragbar. Ohne eine deutliche Aufstockung der Kapazitäten können grundlegende Verwaltungsaufgaben nicht zuverlässig erfüllt werden. Dies gefährdet nicht nur die individuelle Situation der Betroffenen, sondern auch die integrationspolitischen Ziele der Stadt. Zudem stellt sie eine unzumutbare Belastung unserer Mitarbeitenden im Migrationsamt dar. Das ist besonders schade, da sich langsam ein echter Kulturwandel im Migrationsamt abzeichnet, der sich auch durch die Namensänderung der Behörde ausdrückt.

Trotz der Herausforderungen gibt es Fortschritte: In enger Zusammenarbeit mit der AG ABH des Bündnisses „Potsdam!Bekannt Farbe“, der Bereichsleitung des Migrationsamtes, dem Fachbereichsleiter, der Beigeordneten und dem Oberbürgermeister werden derzeit neue Zielsetzungen für die Weiterentwicklung des Migrationsamtes definiert. Dieser Prozess ist langwierig, stellt jedoch einen der größten Fortschritte der letzten Jahre dar – ein Erfolg, der durch den kontinuierlichen Dialog zwischen Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft ermöglicht wurde.

Eine langfristige und nachhaltige Weiterentwicklung erfordert jedoch strukturelle Veränderungen: Die Bereitstellung zusätzlicher Personalstellen ist dringend notwendig, um Bearbeitungszeiten zu verkürzen, Verfahrensabläufe zu optimieren und eine verlässliche Perspektive für Migrant\*innen in Potsdam zu gewährleisten. Darüber hinaus ist eine bessere technische Ausstattung notwendig. Beispielsweise wartet das Migrationsamt schon seit mindestens zehn Jahren auf eine Aufrufanlage, um den Kund\*innenservice in der Behörde zeitgemäß und effizienter zu gestalten.

## IT-Bedarfe

Ein wesentlicher Bestandteil der effizienten Integrationsarbeit ist eine leistungsfähige IT-Infrastruktur. Im Bereich der Belegungssteuerung von Unterkünften ist es dringend erforderlich, eine spezialisierte Fachanwendung zu implementieren, um die Verwaltung und Verteilung von Unterkünften effizienter zu gestalten. Aktuell fehlt eine geeignete technische Lösung, sodass Prozesse ressourcenintensiv bleiben.

Ein zentrales Hindernis stellt der Demand-Management-Prozess der IT-Beschaffung dar. Bislang wurden die erforderlichen Anwendungen nicht priorisiert, wodurch Verzögerungen entstehen, die sich direkt auf die Arbeit der Fachkräfte und die Lebensrealität der Betroffenen auswirken. Eine zeitnahe Priorisierung dieser IT-Bedarfe ist daher essenziell.

Besonders hervorzuheben ist die Einführung der Software MoBio. Die Arbeitsgruppe Arbeitsmarktintegration für Zugewanderte möchte die Anwendung schon seit vielen Jahren einführen. Sie würde uns kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Im Integrationskonzept ist das Vorhaben ebenfalls als Maßnahme formuliert (Handlungsfeld Arbeit, Maßnahme 1.2).

Mit MoBio können wir eine digitale Plattform einführen, die Neuzugewanderte bei der Strukturierung und Verwaltung ihrer Qualifikationen und Daten unterstützt. Ziel ist es, die Zusammenarbeit der relevanten Akteur\*innen zu verbessern, ein gebündeltes Datenmanagement zu ermöglichen und die Qualität der Beratungsangebote nachhaltig zu steigern.

Das kostenlose Angebot liegt uns schon seit 2022 vor. In Potsdam hätten schon längst viele Prozesse durch die Einführung von MoBio verbessert werden können. Es scheitert am Nachdruck durch Entscheidungsträger\*innen und den Kapazitäten bei der IT Beschaffung.

## Migrationsmonitoring

Das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt und der Bereich Statistik und Wahlen arbeiten derzeit am neuen Migrationsmonitoring (vormals Integrationsmonitoring), um die fundierte

Datengrundlage über die Lebensrealität von Menschen mit Migrationsgeschichte fortzuschreiben. Das Monitoring bildet nicht nur demografische Entwicklungen ab, sondern zeigt vor allem auf, in welchen Bereichen keine Chancengleichheit besteht und wo strukturelle Benachteiligungen weiterhin bestehen.

Besonders im Fokus stehen dabei folgende Themenfelder:

- Wohnen: Zugang zum Wohnungsmarkt, Diskriminierungserfahrungen, Verweildauer in Unterkünften.
- Arbeit: Beschäftigungsquote, Art der Beschäftigung, Barrieren im Arbeitsmarkt.
- Bildung: Schulabschlüsse, Sprachförderung, Zugang zu höherer Bildung.
- Armut: Armutsgefährdung, Zugang zu Sozialleistungen, ökonomische Integration.
- Politische Teilhabe und Partizipation: Einbürgerungen, Wahlbeteiligung bei der Migrantenbeiratswahl, Repräsentation in politischen Gremien.

Ein zentraler Befund ist die deutliche Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverordnetenversammlung. Obwohl ein erheblicher Anteil der Potsdamer Bevölkerung eine Migrationsgeschichte hat, spiegelt sich dies nicht in den politischen Entscheidungsgremien wider. Dies zeigt, dass strukturelle Barrieren bestehen, die eine gleichberechtigte politische Partizipation erschweren.

Das Migrationsmonitoring wird in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Statistik und Wahlen erstellt. Aufgrund der vorgezogenen Bundestagswahl und möglicher weiterer Wahlen in diesem Jahr kann derzeit kein konkretes Veröffentlichungsdatum benannt werden, jedoch ist die Fertigstellung für dieses Jahr geplant.

Der letzte Bericht stammt aus dem Jahr 2019/20. Seitdem wurde das Monitoring weiterentwickelt, um differenziertere Analysen zu ermöglichen. Dabei spielte auch der interdisziplinäre Austausch eine wichtige Rolle: Der Verein Opferperspektive e.V. hat den Prozess beratend begleitet, und ein internationaler Austausch mit der Stadt Wien brachte wertvolle Impulse. Besonders das Wiener Modell zur Darstellung von Integrationsfortschritten diente als Inspiration für die Neugestaltung des Potsdamer Monitorings.

Die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen zeigt, dass eine umfassende und realistische Analyse der Situation von Migrant\*innen nur in einem gemeinsamen Prozess möglich ist. Das Monitoring wird zukünftig eine entscheidende Grundlage für die Weiterentwicklung der Integrationspolitik in Potsdam bilden.

## Neuer Migrantenbeirat

Das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt hat im letzten Jahr gemeinsam mit dem Bereich Statistik und Wahlen die Wahl des neuen Migrantenbeirats organisiert. Insgesamt waren über 23.000 wahlberechtigte Potsdamer\*innen mit ausländischem Pass aufgerufen, ihre Stimme für das Gremium abzugeben. 30 ehrenamtliche Wahlhelfer\*innen unterstützten die Auszählung. Die Wahl erfolgte ausschließlich per Briefwahl. Von 21.391 zugestellten Wahlbriefen wurden 3.226 Stimmzettel eingereicht. Das entspricht einer Wahlbeteiligung von 15,1 Prozent. Fünf Jahre zuvor lag die Wahlbeteiligung noch bei 12,4 Prozent.

Am 6. Juli 2024 fand die konstituierende Sitzung des neuen Beirats in der Wissenschaftsetage statt. Dabei wurden folgende Mitglieder in den Vorstand gewählt:

- Vorsitzende: Fereshta Hussein
- Stellvertretungen: Chucks-Quinn Chukwuedo, Dr. Essmaiel Archoukhie

In einem mehrstündigen Workshop setzte sich der Beirat mit seinen Schwerpunktthemen für die kommende Wahlperiode auseinander. Dazu zählen unter anderem:

- Die fortgesetzte Ablehnung der Bezahlkarte für Geflüchtete
- Der Ausbau der wohnungsähnlichen Unterbringung für Geflüchtete
- Die Schaffung von Bleibeperspektiven anstelle von Abschiebungen
- Die Beschleunigung von Einbürgerungsverfahren
- Der Kampf gegen Diskriminierung in Potsdam
- Verbesserter Zugang zu Sprachkursen und Arbeitsmarktintegration

Der Migrant\*innenbeirat ist eine starke Interessenvertretung für Migrant\*innen in Potsdam. Er agiert als Brücke zwischen der Stadtverwaltung, der Politik und der migrantischen Zivilgesellschaft. Die Fraktionen in der Stadtverordnetenversammlung sind aufgerufen, mit dem Beirat zusammenzuarbeiten, seine Expertise zu nutzen und ihn als Partner in integrationspolitischen Fragen ernst zu nehmen.

## Potsdam Sicherer Hafen

Die Landeshauptstadt Potsdam engagiert sich aktiv im Bündnis „Städte Sicherer Häfen“, um Menschen auf der Flucht Schutz und eine Perspektive zu bieten. Die Finanzierung und die Kapazitäten an zusätzlichen Aufnahmen sind jedoch zunehmend zur Herausforderung geworden.

Seit 2019 hat die Stadt 86 Personen zusätzlich über das reguläre Aufnahmesoll hinaus aufgenommen. In den letzten Jahren ist die zusätzliche Aufnahme aus Platzmangel in den Unterkünften jedoch zunehmend schwieriger geworden. Spätestens seit 2022 und der Aufnahme ukrainischer Geflüchteter stellt sich die Situation hierbei auch in Potsdam anders dar.

Die Unterstützung der Seenotrettung in Form der Patenschaft mit der Organisation Sea-Eye e.V. fand von 2021 bis 2023 mit jährlich 10.000 € statt. Danach wurde die finanzielle Unterstützung eingestellt.

Die Frage bleibt, wie Kommunen langfristig Geflüchteten nicht nur Aufnahme, sondern auch dauerhafte Perspektiven ermöglichen können. Die rechtlichen Spielräume, die das Aufenthaltsgesetz bietet, sollen im Migrationsamt Potsdam besonders genutzt werden, um Menschen zu ermöglichen, einen bestmöglichen Aufenthaltstitel zu bekommen. Dieser Prozess wurde lange vorangetrieben. Eine gute personelle Ausstattung des Migrationsamtes wäre essentiell, um qualitativ hochwertige Dienstleistungen anzubieten, die einem Sicheren Hafen gerecht werden

Humanität und Solidarität sind nicht verhandelbar. Der Haushalt und knappe Kapazitäten führen aber dazu, dass Prioritäten verhandelt werden.

## Abschluss

Das vergangene Jahr war geprägt von intensiven Debatten und politischen Auseinandersetzungen. Ein zentraler Schwerpunkt lag auf der Verhinderung der Bezahlkarte sowie auf zwei Wahlkämpfen, in denen die Diskussionen über Migration oft ins Absurde geführt wurden.

Die grundlegenden Ziele der Integrationsarbeit in Potsdam bleiben unverändert: Rassismus abbauen und Chancengleichheit herstellen. Doch anstatt Fortschritte in diesen Bereichen zu sichern, war es in den letzten Monaten häufig notwendig, immer wieder klarzustellen, dass Menschenrechte nicht verhandelbar sind.

Potsdam ist eine weltoffene Stadt, aber sie existiert nicht isoliert. Die gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen in Brandenburg haben auch hier Spuren hinterlassen. In Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Spaltung und eines erstarkenden Rechtspopulismus liegt eine besondere Verantwortung bei der Politik – insbesondere bei den Stadtverordneten.

Es ist essenziell, wachsam zu bleiben und Rassismus in Gesetzestexten, Beschlussvorlagen und politischen Entscheidungen zu erkennen. Wenn Politik darauf abzielt, Menschen entlang ethnischer oder kultureller Linien zu spalten, braucht es entschiedene Gegenwehr. Kommunalpolitische Verantwortung bedeutet, dafür zu sorgen, dass Potsdam ein sicherer Ort für alle Menschen bleibt – unabhängig von Herkunft, Aussehen oder Religion.

Gewaltenteilung und Föderalismus sind zentrale Mechanismen der Demokratie – sie dienen dazu, menschenverachtender und demokratiefeindlicher Politik Einhalt zu gebieten. Diese Verantwortung liegt nicht nur bei einzelnen Akteur\*innen, sondern bei allen politisch Handelnden. Es gilt, kritisch zu hinterfragen, wo rechte Forderungen bereits in den eigenen politischen Entscheidungen Einfluss nehmen und wo die Gefahr besteht, selbst Teil rassistischer Strukturen zu werden.

Potsdam hat starke Partner\*innen im Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus: die Stadtverwaltung, das Bündnis „Potsdam bekennt Farbe“, die freien Träger, die Beiräte – allen voran der Migrant\*innenbeirat. Diese Zusammenarbeit bleibt entscheidend für die Zukunft.

Potsdam ist eine Stadt der Vielfalt und der Toleranz. Es liegt an uns allen, dafür zu sorgen, dass das auch so bleibt.

Für Rückfragen steht die Beauftragte für Migration und Integration zur Verfügung.