

# Konzept Kommunales Integrationsmanagement in Rheinland-Pfalz

## 1. Das Ziel des Kommunalen Integrationsmanagements

Rund 28 Prozent der in Rheinland-Pfalz lebenden Menschen haben einen Migrationshintergrund. Integrationspolitik betrifft aber nicht allein sie. Vielmehr ist Integration ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der Zugewanderte wie Alteingesessene gleichermaßen fordert und zu dessen Gelingen alle gemeinsam beitragen müssen. Ein wichtiger Teil dieser Arbeit erfolgt dabei in den Kommunen.

Vor diesem Hintergrund haben die Landesregierung und die Kommunalen Spitzenverbände Rheinland-Pfalz in ihrer Kooperationsstrategie „Kommunen und Land gemeinsam für Integration“ vereinbart, in diesem Arbeitsbereich enger zusammenzuarbeiten und ihre jeweiligen Maßnahmen besser zu koordinieren. Zur Unterstützung der rheinland-pfälzischen Landkreise und kreisfreien Städte wird ein landesgefördertes kommunales Integrationsmanagement etabliert, um die örtlichen Integrationsangebote zu festigen, konzeptionell weiterzuentwickeln und zu steuern. Das KIM gibt als Wegweiser allen Beteiligten in der Kommune<sup>1</sup> eine Orientierung, wie das Arbeitsfeld Integration aufgestellt werden sollte und es ist durch seine koordinierende Rolle intensiv in die Umsetzung eingebunden. Ziel ist dabei, in den kreisfreien Städten und Landkreisen - und dort unter Einbezug der kreisangehörigen Gemeinden - eine belastbare und nachhaltige Integrationsinfrastruktur zu schaffen, zu pflegen und zu sichern.

Diese Aufgabe wird von Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanagern übernommen, die im engen Dialog mit den institutionellen und nicht- institutionellen Akteurinnen und Akteuren vor Ort stehen. Das Land fördert in jeder der 36 Landkreise und kreisfreien Städte eine Vollzeitkraft, die nicht nur die örtlichen Strukturen weiterentwickelt, sondern die auch zentrale Ansprechpartnerin in Fragen der Integrationsangebote in der Kommune ist.

Ziele des kommunalen Integrationsmanagements:

- Planung, Koordinierung, Weiterentwicklung und Steuerung der Integrationsarbeit in der jeweiligen Kommune.
- Vernetzung mit den beteiligten Akteuren innerhalb der Kommune und Etablieren entsprechender Netzwerkrunden;
- Vernetzung mit anderen Kommunen zum Etablieren eines interkommunalen Austauschs
- Öffentlichkeitsarbeit
- Regelmäßiger Austausch mit der für Integration zuständigen Fachabteilung der Landesregierung.

---

<sup>1</sup> Mit dem Begriff der Kommune oder der Kommunen sind im Folgenden stets die kreisfreien Städte und Landkreise gemeint.

Grundlage für die Arbeit des kommunalen Integrationsmanagements ist in der Regel ein örtliches Integrationskonzept. Dieses formuliert auf der Basis einer Erhebung und Beschreibung des Status Quo (Bestandaufnahme) verschiedene Handlungsfelder und Ziele der örtlichen Integrationsarbeit.

Eine intensive Vernetzungsarbeit mit den relevanten Akteuren in der eigenen Kommune, das Eingebundensein in die Gremienarbeit der Kommunalverwaltung und der regelmäßige Dialog mit den Entscheidungsträgern sind maßgeblich für den Erfolg des Integrationsmanagements. Die Vertreterinnen und Vertreter des Integrationsmanagements bringen ihre Erkenntnisse auf struktureller Ebene ein und formulieren Ziele und Handlungsstrategien. Integration ist eine Querschnittsaufgabe innerhalb der Kommune und das KIM trägt dazu bei, dass das Thema Integration bei allen Beteiligten stets mitgedacht wird. Je besser dies gelingt, desto passgenauer kann eine Kommune unter Berücksichtigung der örtlichen Besonderheiten bedarfsgerechte Integrationsangebote entwickeln und aktuelle Herausforderungen gezielt adressieren und bearbeiten.

Durch eine Vernetzung mit anderen Kommunen können Angebote auch über kommunale Grenzen hinweg gegebenenfalls aufeinander abgestimmt werden und es kann im Sinne eines Best Practice – Austauschs voneinander und gemeinsam gelernt werden.

Gleichzeitig stehen die Vertreterinnen und Vertreter des Integrationsmanagements im Rahmen regelmäßiger Treffen im regelmäßigen Austausch mit der zuständigen Fachabteilung des für Integration zuständigen Landesministeriums. Hier werden die Auswirkungen gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen auf den Arbeitsbereich der Integration sowie die Konsequenzen, die sich hieraus gegebenenfalls für die Integrationsinfrastruktur im Land ergeben, diskutiert. Ziel ist es, bei Bedarf die integrationspolitischen Angebote an aktuelle Herausforderungen anzupassen. Die IM vermitteln kommunale Unterstützungsbedarfe an das Land und tragen landes- und bundespolitische Entwicklungen in den eigenen kommunalen Verantwortungsbereich sowie in die lokalen Netzwerke der Integrationsarbeit.

Das Fachreferat des Ministeriums wird in diesem Prozess von einer Dialog- und Beratungsstelle Kommunale Integration (DBKI) in externer Trägerschaft unterstützt werden.

Die zentralen Akteure des KIM sind die kommunalen Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanager, das Fachreferat des MFFKI und die Dialog- und Beratungsstelle Kommunale Integration (DBKI).

## 2. Die Integrationsmanagerinnen und –manager (IM)

Die Kommunen haben seit mehreren Jahrzehnten praktische Erfahrungen in der Integrationsarbeit. Hier findet Integration im Wesentlichen statt. Eine Schlüsselfunktion im Implementierungsprozess des KIM haben die Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanager. Sie sind in der Verwaltung der jeweiligen Kommune angesiedelt.

Das Aufgabenspektrum der Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanager ist breit gefächert, denn Integration betrifft sämtliche Arbeitsbereiche einer Kommune. Sie ist eine Querschnittsaufgabe und überschreitet als solche die klassischen Grenzen kommunaler Fachzuständigkeiten. Knotenpunkt für die Koordinierung der Aktivitäten der eingebundenen Fachbereiche ist das Integrationsmanagement. Dabei steht es den Vertreterinnen und Vertretern des Integrationsmanagements frei, die einzelnen Aufgaben je nach der örtlich gegebenen Bedarfslage zu gewichten und entsprechend intensiv zu bearbeiten.

Die Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanager nehmen die folgenden Aufgaben wahr:

- Integrationsinfrastruktur
  - Koordinierung, Unterstützung und Steuerung der Integrationsangebote in der eigenen Kommune mit dem Ziel, dort eine belastbare und nachhaltige Integrationsinfrastruktur zu etablieren und weiterzuentwickeln. In den Landkreisen werden die kreisangehörigen Gemeinden entsprechend eingebunden;
  - Analyse, Optimierung und Organisation einer bedarfsgerechten und effizienten Zusammenarbeit verschiedener Akteure bei einer gemeinsamen Aufgabenstellung (z.B. Aufnahme einer fünfköpfigen Familie, die Wohnraum, einen Kitaplatz, einen Grundschulplatz, einen Platz in einer weiterführenden Schule, Sprachkurse, Sprachmittlung für erste Behördengänge sowie Migrationsberatung braucht).
  - Vorlage eines Jahresberichts zum 15. Dezember eines Jahres.
  - Entwicklung, Fortschreibung und Umsetzung eine Integrationsstrategie für die eigene Kommune;
  - Entwicklung, Fortschreibung und Umsetzung eines Integrations-, Vielfalts- oder Teilhabekonzepts für die eigene Kommune;
  - Etablieren geeigneter Austausch- oder Steuerungsgremien in der eigenen, um diese Abstimmungsprozesse zu erleichtern und zu koordinieren.

Die vorhandene Integrationsinfrastruktur vor Ort möglichst leistungsfähig aufzustellen, ist ein wichtiges Ziel der Integrationsmanagerinnen und –manager. Gemeinsam mit den beteiligten Akteuren in der Kommune erhebt, beschreibt und analysiert die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager zunächst die existierenden Integrationsangebote in kommunaler und freier Trägerschaft in den Kernbereichen der Aufnahme und Integration von Zugewanderten in der Kommune. Diese Handlungsfelder können sich im Laufe der Zeit ändern. Sie umfassen beispielsweise Bereich wie Wohnen, Sprache und Bildung, Migrationsberatung, Arbeitsmarkt, interkulturelle Öffnung etc..

Diese Bestandsaufnahme zeigt auf, inwieweit diese Angebote bereits miteinander verzahnt sind und kooperieren und sie identifiziert möglicherweise vorhandene Lücken und definiert Stärken und Handlungsbedarfe, die sich aus diesem Gesamtbild ergeben.

Aufgrund dieser Erkenntnisse werden Versorgungslücken geschlossen, vorhandene Angebote angepasst und ausgebaut und bedarfsgerecht Abstimmungs- / Steuerungsgruppen in der Kommune etabliert. Wenn nicht bereits vorhanden, erarbeitet die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager im nächsten Schritt Leitlinien für die Integrationsarbeit vor Ort aus, in denen Ziele festgelegt und Handlungskonzepte für die zentralen Handlungsfelder entwickelt werden.

- Vernetzung

- Vernetzung innerhalb der Kommunalverwaltung mit allen Behörden, die mit Integrationsaufgaben befasst sind.
- Vernetzung mit kommunalpolitischen Akteurinnen und Akteuren.
- Enger Kontakt zu den Entscheidungsträgerinnen und –trägern.
- Vernetzung und Kooperation der lokalen Projektträger, kommunalen Behörden und zivilgesellschaftlichen Akteuren innerhalb der Kommune;
- Vernetzung mit anderen Kommunen, um Synergien auszuloten, gute Beispiele kennenzulernen und um generell voneinander zu lernen;
- Vernetzung mit dem Fachreferat des MFFKI und der Dialog- und Beratungsstelle Kommunale Integration.

Die vorhandenen Integrationsstrukturen zu analysieren und auf ihre Wirksamkeit kritisch zu hinterfragen, ist eine wichtige Aufgabe des Integrationsmanagements. Die kommunalen und freien, hauptamtlich oder ehrenamtlich arbeitenden Akteure der örtlichen Integrationsarbeit kooperieren umso wirkungsvoller, je besser ihre Kommunikation und ihre Kenntnisse über die Angebote der anderen Anbieter sind. Daher kommt der Netzwerkarbeit innerhalb der eigenen Kommune eine wichtige Rolle bei der erfolgreichen Integration von Migrantinnen und Migranten zu.

Da Integration eine Querschnittsaufgabe ist, deren einzelne Aspekte von verschiedenen Dezernaten bearbeitet wird, empfiehlt es sich einen regelmäßigen Austausch mit den Beteiligten Verwaltungseinheiten im eigenen Haus zu pflegen. Die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager nimmt an Gremiensitzungen teil und initiiert bei Bedarf darüber hinaus gehende Austauschrunden. Dies könnten regelmäßige Treffen sein, aber auch jährliche Integrationskonferenzen, bei denen die Integrationsarbeit vor Ort möglicherweise unter einer bestimmten Fragestellung intensiv gemeinsam erörtert wird und bei denen Handlungsstrategien und Lösungswege für anstehende Herausforderungen erarbeitet werden.

Die Netzwerke orientieren sich in ihrer Arbeit an der Analyse der bestehenden Integrationsinfrastruktur mit allen Stärken und Schwächen, sie identifizieren Handlungsbedarfe und entwickeln Handlungs- und Lösungskonzepte.

- Öffentlichkeitsarbeit
  - Verankerung des Themas "Integration" in der Öffentlichkeit durch Information über und Sensibilisierung für den Integrationsprozess;
  - Stärkung der interkulturellen Öffnung und der interkulturellen Kompetenz in der Kommune.

Zuwanderung wird mit Blick auf die angestrebte Anwerbung internationaler Fachkräfte absehbar eine Aufgabe der Gesellschaft bleiben. Durch die erwartbare Verschiebung des Migrationsschwerpunkts von Geflüchteten auf qualifizierte Arbeitskräfte mögen sie die Anforderungen an den individuellen Integrationsprozess etwas ändern. Am Fortbestand der Aufgabenstellung ändert dies aber nichts.

Durch eine gezielte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit verankern Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanager das Thema Integration mit möglichst positiver Konnotation im Bewusstsein der Öffentlichkeit und begegnen populistischen diskriminierenden Äußerungen. Sie begegnen Vorurteilen, Klischees und Vorbehalten durch Informationen. So tragen sie zur interkulturellen Öffnung der Gesellschaft vor Ort bei und zu deren wachsender interkulturellen Kompetenz.

- Kooperation mit dem Land
  - Die Vertreterinnen und Vertreter des kommunalen Integrationsmanagements tauschen sich regelmäßig aus und nehmen Teil an Vernetzungs- und Arbeitstreffen; sie arbeiten mit dem zuständigen Fachreferat des für Integration zuständigen Ministeriums sowie mit der Dialog- und Beratungsstelle Kommunale Integration (DBKI).
  - Sie sind verantwortlich für die Umsetzung des KIM, der Maßnahmenplanung, für die Steuerung der Umsetzung und für die Berichterstattung an das Fachministerium.

### **3. Das Fachreferat des Ministeriums für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz (MFFKI)**

Das Förderprogramm "Kommunales Integrationsmanagement Rheinland-Pfalz" basiert auf Transparenz und Partizipation. Mittel hierfür ist die kontinuierliche fachliche Begleitung der Kommunen und der Austausch mit dem Fachreferat bereits in der Antragsphase, aber auch während der Programmumsetzung u.a. durch Vernetzungstreffen und Fachveranstaltungen.

Das Fachreferat bringt in den Dialogprozess mit den Kommunen eigene Vorschläge und Inputs ein. Es verfolgt das Ziel, die Kommunen bei der Entwicklung einer hochwertigen und in sich gut verzahnten und effektiv zusammenarbeitenden Integrationsinfrastruktur zu unterstützen. In der Praxis führt das zu einer intensiven gegenseitigen Information über aktuelle Entwicklungen in der KIM-Praxis und im politischen

Diskurs auf allen Ebenen (Kommune, Land, Bund) sowie zu einer Diskussion über Strategien und Handlungsansätze. Damit wird Integrationspolitik gemeinsam gestaltet.

Die wesentlichen Aufgaben des MFFKI-Fachreferats in diesem Prozess sind folgende:

- Regelmäßige Treffen in noch festzulegendem Rhythmus mit den Vertreterinnen und Vertretern des KIM und enger Austausch über den aktuellen Stand und angestrebte Entwicklungen der kommunalen Integrationsinfrastruktur. Dabei werden Handlungsbedarfe identifiziert und Lösungsansätze diskutiert;
- Regelmäßiger Austausch mit den Kommunen.

#### **4. Die Dialog- und Beratungsstelle Kommunale Integration (DBKI)**

Das Fachreferat des Ministeriums wird bei der Etablierung, Begleitung und Weiterentwicklung des KIM von der Dialog- und Beratungsstelle Kommunale Integration (DBKI) beraten und unterstützt. Die DBKI arbeitet in externer Trägerschaft.

#### **5. Die Förderung durch das MFFKI**

Das MFFKI fördert pro Kommune (kreisfreie Stadt oder Landkreis) die Stelle einer Integrationsmanagerin bzw. eines Integrationsmanagers mit bis zu einem Vollzeitäquivalent mit bis zu 60.000 Euro. Sollte die Position mit Teilzeitkräften besetzt werden, so beträgt der geringste förderfähige Stellenanteil 0,5 VZÄ. Um eine möglichst effiziente Arbeit der IM zu ermöglichen, soll so eine Zersplitterung der Stellenanteile vermieden werden.

Die Stelle der Integrationsmanagerin bzw. des Integrationsmanagers ist in der Kommunalverwaltung anzusiedeln.

Overheadkosten werden nicht übernommen.

Das MFFKI fördert Sachkosten, die insbesondere durch die Vernetzungsarbeit innerhalb der Kommune oder mit anderen Kommunen und die Durchführung entsprechender Sitzungen oder Veranstaltungen entstehen. Die Maximalförderung pro Kommune und Jahr beträgt 20.000 Euro.

Die Kommunen sind verpflichtet, im Dezember eines Jahres (spätestens zum 15.12.) einen Jahresbericht einzureichen, sowie den ausgefüllten Fragebogen des MFFKI-Fachreferats, der der Evaluierung des KIM dient.