



INTEGRATION



Inhalt

Vorwort: Landrat Stefan Dallinger	2
Integration im Rhein-Neckar-Kreis: Einleitung zum Integrationsverständnis	3
Handlungsfelder: Einleitung	15
Handlungsfeld: Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource und Deutschsprachförderung	21
Handlungsfeld: Kinder-, Jugend- und Familienbildung	37
Handlungsfeld: Ausbildung und Arbeit	49
Handlungsfeld: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt	66
Handlungsfeld: Gesellschaftliche Partizipation und (post-)migrantisches Engagement	80
Handlungsfeld: Antidiskriminierung und Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit	95
Handlungsfeld: Gesundheit im Migrations- und Integrationskontext	105

Vorwort

Landrat Stefan Dallinger



Bildbeschreibung: Für das Porträtfoto lehnt sich Landrat Stefan Dallinger an ein Geländer und lächelt frontal in die Kamera. Er ist mit Kopf und Oberkörper vor einem blauen Hintergrund abgebildet.

Liebe Leserin, lieber Leser,

die jährlichen steigenden Bevölkerungszahlen belegen es eindeutig: der Rhein-Neckar-Kreis ist ein „Einwanderungs-Landkreis“. So vielfältig, wie die Wanderungs-Bewegungen sind, sind auch die Menschen und ihre Gründe, in den Rhein-Neckar-Kreis zu migrieren. Einige sind in anderen Gegenden Deutschlands geboren und kommen im Zuge einer Binnen-Migration hier her. Dazu zählen auch Menschen, die im Ausland geboren sind und zwischenzeitlich in anderen Gegenden Deutschlands gewohnt haben. Ebenso prägen Neuzugewanderte aus dem Ausland – sei es innerhalb oder außerhalb der Europäischen Union – unseren Landkreis.

Insofern ist es mir ein besonderes Anliegen, dass wir das Thema Integration inzwischen fest in unseren Verwaltungs-Strukturen verankert haben: Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung widmet sich nicht nur dem Ankommen von Menschen aus dem Ausland. Mit ihren Angeboten fördert sie das Zusammenleben und gegenseitige Verständnis unserer vielfältigen Bevölkerung insgesamt. Von besonderer Bedeutung ist dabei das große Netzwerk an Haupt- und Ehrenamtlichen, das sich in den letzten Jahren etabliert hat und fortlaufend weiterentwickelt.

Nachdem die Stabsstelle – damals noch als Stabsstelle Integration – 2016 beim Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis eingerichtet wurde, standen geflüchtete Menschen im Fokus ihrer Arbeit. Es ging zum Beispiel um Sprachkurse, Arbeitsmarktintegration und die Unterstützung des Ehrenamts in der Flüchtlingshilfe. Schnell war es uns jedoch wichtig, das Thema Integration umfassend in den Blick zu nehmen. Unsere Integrationsarbeit soll nicht nur Neuzugewanderten zugutekommen. Vielmehr soll sie alle einbeziehen, die einen entsprechenden Bedarf haben beziehungsweise die Integrationsarbeit im Rhein-Neckar-Kreis prägen. Dazu gehören neben kommunalen Mitarbeitenden und Asylarbeitskreisen auch (post-)migrantische Organisationen und ihr globales Engagement.

Dieser gesamtgesellschaftliche und nachhaltige Ansatz spiegelt sich in der Fortschreibung unseres Integrationskonzepts wider. Dies wäre nicht ohne die Mitwirkung zahlreicher Menschen im Rhein-Neckar-Kreis möglich gewesen. In einem umfassenden Beteiligungsverfahren haben sie sich in die Erstellung unseres neuen Integrationskonzepts eingebracht – und damit die Ziele und Maßnahmen der Integrationsarbeit für die nächsten Jahre maßgeblich mitgestaltet.

Ich bedanke mich bei allen, die sich an der Fortschreibung des Integrationskonzepts beteiligt haben. Besonders danke ich aber allen, die haupt- oder ehrenamtlich ihren Beitrag für das friedliche Zusammenleben unserer Bevölkerung leisten. Integration gelingt nur gemeinsam – und gemeinsam tragen wir zur Teilhabe und Chancengerechtigkeit im Rhein-Neckar-Kreis bei.

Stefan Dallinger, Landrat

Integration im Rhein-Neckar-Kreis

Einleitung zum Integrationsverständnis

1 Das Tätigkeitsfeld der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung

Einbettung der Integrationsarbeit in den Gesamtkontext von Nachhaltigkeit und Vielfalt



Die sieben Dimensionen von Vielfalt wurden von Charta der Vielfalt e. V. basierend auf dem Modell von Gardenswartz und Rowe beschrieben.

Im Juli 2022 wurde die ehemalige Stabsstelle Integration umstrukturiert zur Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung. Fortan werden die vielfaltsbezogenen Arbeitsbereiche innerhalb des Landratsamts in einer Einheit gebündelt. Dies wirkt sich in vielerlei Hinsicht auf die Integrationsarbeit des Landratsamts aus.

Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung hat das Ziel, die Teilhabe von Menschen im Rhein-Neckar-Kreis mit Blick auf verschiedene Vielfaltsdimensionen zu fördern und Präventionsarbeit zu leisten. Es geht darum, Vielfalt anzuerkennen, sichtbar zu machen und wertzuschätzen.

Gesellschaftliche Vielfalt zeigt sich in unterschiedlichen Kern-Dimensionen. Dies sind die nahezu unveränderbaren Eigenschaften einer Person und können sich auf ihre Persönlichkeit auswirken. Dazu zählen:

Bildbeschreibung: In einem Kreisdiagramm sind die sieben Kerndimensionen von Vielfalt um den Begriff „Persönlichkeit“ herum angeordnet. Die Dimensionen sind: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft.



Ein Mensch beinhaltet nie nur eine Vielfaltsdimension in der eigenen Persönlichkeit. Wenn einer Person durch verschiedene Dimensionen die

Teilhabe erschwert wird, kann sie von Mehrfachdiskriminierung betroffen sein. Diese Überschneidung von Identitäts-Merkmalen wird als Intersektionalität bezeichnet (aus dem Englischen „intersection“: „Straßenkreuzung“). Überschneiden sich mehrere Diskriminierungserfahrungen, können neue Diskriminierungsdimensionen entstehen.

Zum Beispiel werden junge Frauen in Bewerbungsverfahren mitunter benachteiligt, wenn durch die Arbeitgeberin eine mögliche Schwangerschaft befürchtet wird. Hier wirken die Dimensionen „Alter“ und „(zugeschriebenes) Geschlecht“ zusammen. Allein aufgrund einer der Dimensionen würde hingegen nicht diese Form der Diskriminierung entstehen. Auch bei muslimischen Männern kann es im Arbeitskontext aufgrund von Mehrfachdiskriminierung zu Benachteiligungen kommen. Auf der Intersektionalität der Dimensionen „(zugeschriebenes) Geschlecht“ und „(zugeschriebene) Religion und Weltanschauung“ beruht in diesem Fall das Vorurteil von häufigen Fehlzeiten wegen regelmäßiger Gebete oder Moscheebesuche.

In der Integrations- und Vielfaltsarbeit muss zusätzlich beachtet werden, dass eine vermeintliche Verbesserung der Chancengleichheit in einem Bereich nicht zum Nachteil in einem anderen Bereich wird. Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung befasst sich zum Beispiel mit den folgenden Fragestellungen:

- Wie kann Leichte Sprache verwendet werden, ohne dass sie zum Nachteil für Menschen mit geringen Deutschsprachkenntnissen wird? Denn diese profitieren davon, wenn Fremdwörter, sogenannte Internationalismen, verwendet werden.
- Wie können Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten umgesetzt werden, ohne dass dies zur Ausgrenzung von Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte führt? Denn nicht nur die Staatsbürgerschaft oder Zuwanderungsgeschichte, sondern auch die soziale Herkunft kann über Bildungszugänge entscheiden.
- Von welchen Förderungen können Personen verschiedener Zielgruppen profitieren? Denn oftmals sind Förderbedarfe übergreifend und lassen sich verbinden. Dies können beispielsweise Computerkurse für ältere Menschen und Neuzugewanderte sein oder Sprachförderprogramme, die sich an Kinder und Jugendliche aus nicht-akademischen Elternhäusern sowie an Familien mit Zuwanderungsgeschichte richten.

Die Bündelung der Vielfalts-Bereiche ist eine Herangehensweise, die an verschiedenen Stellen beobachtet werden kann. Viele Wirtschaftsunternehmen haben eigene Teams im Bereich *Diversity, Equity and Inclusion*. Diese wirken insbesondere innerhalb des Unternehmens und sind Teil der Strategie, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Von ESG-Kriterien ist ebenfalls häufig die Rede. Die Abkürzung steht für Environmental (Umweltschutz), Social (soziale Gerechtigkeit) und Governance (gute Unternehmensführung). Anhand von ESG-Kriterien wird die Nachhaltigkeit von Finanzprodukten und somit unter anderem die Anforderungen an börsennotierte Unternehmen bewertet. Unternehmen ab einer bestimmten Größe sind außerdem dazu verpflichtet, einen Nachhaltigkeitsbericht anzufertigen. Auch hier findet sich der Bereich *Diversity, Equity and Inclusion* innerhalb der ESG-Kriterien wieder.

Mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen wird ebenso ein übergreifender Ansatz gewählt. In der Strategie werden ökologische, ökonomische und soziale Ziele verfolgt, die einen gleichermaßen hohen Stellenwert innehaben.

Bildbeschreibung: Die Grafik stellt die 17 Nachhaltigkeitsziele dar. Die Ziele sind in drei Reihen auf bunten Kacheln angeordnet.



Die Nachhaltigkeitsziele werden häufig als SDGs bezeichnet. Dies steht für (englisch) Sustainable Development Goals.



Integration ist originär im Ziel 10 „Weniger Ungleichheiten – Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern“ verortet. Zu den Unterzielen in diesem Bereich gehören zum Beispiel die folgenden Punkte:

- „Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern.“
- „Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.“

Zugleich gibt es Schnittmengen mit anderen Nachhaltigkeitszielen, auf die eine strategische Integrationsarbeit ebenfalls einen Einfluss hat. Dazu zählen vor allem die folgenden Ziele:

- Ziel 1 „Keine Armut – Armut in allen ihren Formen und überall beenden“. Bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte besteht – neben anderen Bevölkerungs-Gruppen – in Deutschland ein höheres Risiko, in Armut zu leben.
- Ziel 2 „Kein Hunger – Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern“. Insbesondere Kinder aus ärmeren Familien in Deutschland weisen häufiger einen Nährstoffmangel auf.
- Ziel 4 „Hochwertige Bildung – Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern“. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind in Deutschland vergleichsweise häufiger strukturellen Benachteiligungen im Bildungssystem ausgesetzt. Dies beeinflusst den individuellen Bildungsverlauf und erschwert den späteren Berufseinstieg.
- Ziel 5 „Geschlechtergleichheit – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“. Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland sind infolge von Mehrfachdiskriminierung mehr noch als Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte von einer schlechteren Bezahlung, geringeren Karrierechancen, Gewalt in der Partnerschaft und unzureichender öffentlicher und politischer Repräsentanz betroffen.
- Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“. Insbesondere ausländische Arbeitskräfte arbeiten in Deutschland häufig unter prekären Bedingungen.

Zugleich ist die Anwerbung von ausländischen Fachkräften Teil der Strategie, dem demografischen Wandel zu begegnen.

- Ziel 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden – Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten“. In großen Städten und Ballungsgebieten in Deutschland verstärken teure Mieten das Armutsrisiko für Menschen mit geringem Einkommen. In ländlichen Regionen gibt es zugleich die Herausforderungen, die Infrastruktur für gleichwertige Bildungs- und Teilhabechancen aufrecht zu erhalten.
- Ziel 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern“. In einer inklusiven Gesellschaft wird migrantisches Wissen über Ausgrenzungs-Mechanismen verstärkt einbezogen. Dies kann die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft in Deutschland insgesamt fördern.
- Ziel 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen“. Globale und lokale Partnerschaften können in Deutschland zum Beispiel durch die Zusammenarbeit mit entwicklungspolitischen und migrantischen Organisationen gestärkt werden.

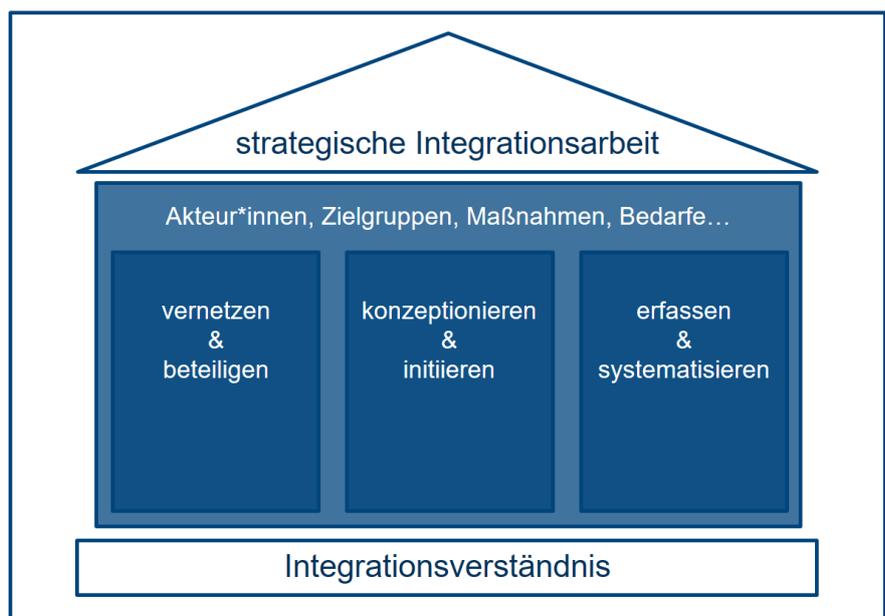
Insgesamt leistet die Stabsstelle mit ihrer Präventionsarbeit nicht nur einen Beitrag zum sozialen Frieden im Rhein-Neckar-Kreis. Sie trägt außerdem dazu bei, aktuellen Bedarfen, wie dem Fachkräftemangel oder der Armutsbekämpfung, zu begegnen.

Aufgaben & Zuständigkeiten im Bereich Integration

Die Verwaltungsvorschrift (VwV) Integrationsbeauftragte wurde vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg herausgegeben. Sie beschreibt die Aufgaben der Kommunalen Integrationsbeauftragten.

Die Zuständigkeit für die Integrationsarbeit des Landratsamts liegt beim Referat Integration innerhalb der Stabsstelle. Das Referat ist der Stabsstellenleitung und Kreisintegrationsbeauftragten unterstellt. Es fungiert in Anlehnung an die VwV Integrationsbeauftragte als zentrale Anlauf-, Beratungs- und Koordinierungsstelle für Menschen und Organisationen, die in der Integrationsarbeit tätig sind.

Bildbeschreibung: Die Struktur der Integrationsarbeit wird in Form eines Hauses dargestellt. Die „Bodenplatte“ ist das Integrationsverständnis. Darauf steht das Haus mit den drei Säulen der Integrationsarbeit. Über allem liegt das Dach der strategischen Integrationsarbeit.



Grundlage für die Arbeit des Referats Integration stellt das nachfolgend beschriebene Integrationsverständnis des Rhein-Neckar-Kreises dar. Die darauf aufbauende strategische Integrationsarbeit ist in drei Säulen

untergliedert. Es geht darum, „Akteur*innen, Zielgruppen, Maßnahmen, Bedarfe...“ zu

- vernetzen & beteiligen
- konzeptionieren & initiieren
- erfassen & systematisieren.

Durch die Umsetzung der drei Säulen kann das theoretische Integrationsverständnis schließlich in die Praxis einer „strategischen Integrationsarbeit“ überführt werden.

Säule 1: Vernetzen & Beteiligen

Der Bereich Vernetzung und Beteiligung umfasst die regionale und überregionale Netzwerkarbeit.

Innerhalb des Landkreises gibt es eine Vielzahl an ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen in der Integrationsarbeit. Dazu zählen unter anderem:

- Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe
- Ehrenamtliche in spezifischen Projekten, wie dem Sprachmittlungsdienst oder dem „Interkulturellen Elternmentor*innenprogramm“
- Engagierte in integrativen, (post-)migrantischen und entwicklungspolitischen Vereinen und Organisationen
- Soziale Beratung in der vorläufigen Unterbringung für Geflüchtete des Rhein-Neckar-Kreises
- Hauptamtliche im Integrationsmanagement für Geflüchtete in der Anschlussunterbringung der Kreiskommunen im Rhein-Neckar-Kreis
- Kommunale Integrations- und Flüchtlingsbeauftragte in Kreiskommunen des Rhein-Neckar-Kreises
- Migrationsberatung für Erwachsene und Jugendmigrationsdienst
- ...und viele mehr.

Die Strukturen wurden im Bereich der Haupt- und Ehrenamtlichen in den letzten Jahren stark ausgebaut. Die Aufgabe des Referats Integration ist es, diese Entwicklung zu begleiten und die Beteiligten innerhalb einer Akteursgruppe sowie gruppenübergreifend miteinander zu vernetzen.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Organisationen, die sich – neben weiteren Aufgaben – mit Teilbereichen der Integrationsarbeit befassen. Dies sind zum Beispiel das Jobcenter Rhein-Neckar-Kreis, Sprachkursträger, andere Ämter und Stabsstellen innerhalb des Landratsamts oder die Sportkreise. Auch diese werden durch den Runden Tisch Integration oder in fachspezifischen Arbeitskreisen miteinander vernetzt. Bei Bedarf werden Schnittstellen zu anderen Akteursgruppen geschaffen.

Die Netzwerkarbeit umfasst grundsätzlich den Bereich der Beteiligung. Für die alltägliche Projektarbeit wie auch für die Umsetzung von Maßnahmen werden Mitglieder des Netzwerks eingebunden. Auf dieser Grundlage wird ein bedarfs- und praxisorientiertes sowie zielgerichtetes Arbeiten gefördert.

Neben der regionalen Netzwerkarbeit vertreten die Mitarbeitenden des Referats Integration das Landratsamt bei überregionalen Anlässen. So ist die Integrationsbeauftragte beispielsweise in das vom Landkreistag organisierte Netzwerk der Integrationsbeauftragten der Landkreise in

Baden-Württemberg eingebunden und repräsentiert dort die Interessen des Rhein-Neckar-Kreises.

Säule 2: Konzeptionieren & Initiieren

Die Säule des Konzeptionierens und Initiierens bezieht sich auf die zahlreichen Maßnahmen des Referats Integration.

Das Integrationskonzept legt einen übergreifenden Handlungsrahmen für die Integrationsarbeit des Landratsamts fest. Es wird eine Vorgehensstrategie erarbeitet, die auf dem beschriebenen teilhabeorientierten Integrationsverständnis beruht. Ebenso kann mithilfe des Konzepts auf unvorhergesehene Ereignisse reagiert werden. Der beschriebene Handlungsrahmen bietet die notwendige Offenheit, sich verändernden Rahmenbedingungen anzupassen.

Aufbauend auf dem Integrationskonzept werden in den verschiedenen Handlungsfeldern Maßnahmen konzipiert. Dabei werden in der Regel keine Ad-hoc-Maßnahmen umgesetzt. Vielmehr liegt jeder einzelnen Maßnahme ebenfalls eine Konzeption zugrunde, die an das Integrationskonzept anknüpft.

Häufig übernimmt das Referat Integration die Aufgabe des Initiierens. Es werden Bedarfe erfasst und diesbezüglich Maßnahmen konzipiert und umgesetzt. Dabei können die Maßnahmen durch das Referat Integration als alleinigen Akteur oder in Zusammenarbeit mit anderen eingerichtet werden. Wenn der Bedarf über einen längeren Zeitraum besteht, zeigt sich häufig, dass eine Maßnahme verstetigt werden sollte. An dieser Stelle kommt mitunter die Übernahme der Maßnahme durch andere Träger in Betracht. Dies schafft Kapazitäten, um neue Maßnahmen zu initiieren, die weiteren oder neu entstandenen Bedarfen begegnen.

Säule 3: Erfassen & Systematisieren

Durch das Erfassen und Systematisieren erfolgt die notwendige Strukturierung der Integrationsarbeit – sie wird greifbarer und transparenter.

In den vergangenen Jahren wurden umfangreiche Strukturen im Rhein-Neckar-Kreis aufgebaut, die zur Integrationsarbeit beitragen. Im nächsten Schritt ist es naheliegend, zunehmend datenbasiert zu arbeiten. Dazu wird das Integrationsmonitoring, das zukünftig durch die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung durchgeführt wird, einen wesentlichen Beitrag leisten.

Doch auch das Systematisieren der Vorgehensweise im vorliegenden Integrationskonzept, das Erfassen von Akteursgruppen und Engagierten oder das Systematisieren von zahlreichen Informationsangeboten sind Bestandteil der dritten Säule. Gepaart mit der erforderlichen Öffentlichkeitsarbeit kann so ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, was die Integrationsarbeit im Rhein-Neckar-Kreis leistet.

2 Integrationsverständnis

Integrationsverständnis des Rhein-Neckar-Kreises

Das teilhabeorientierte Integrationsverständnis des Rhein-Neckar-Kreises wurde erstmals mit dem Integrationskonzept 2018 verabschiedet. Bei der Fortschreibung des Integrationskonzepts hat es in seinen Kernpunkten weiterhin Bestand. Sie münden in den folgenden Leitlinien:

Es besteht Chancengleichheit für die Teilhabe in unterschiedlichen Lebensbereichen.

Im vorliegenden Konzept wird soweit möglich auf den Begriff „Migrationshintergrund“ verzichtet. Dies ist ein oftmals kritisierte, statistischer Begriff. Er ordnet Deutsche aufgrund einer früheren Staatsbürgerschaft oder der Herkunft ihrer Eltern bzw. eines Elternteils einer gesonderten Gruppe zu und grenzt sie aus. Der hier verwendete Begriff „Zuwanderungsgeschichte“ soll sich hingegen auf die Bedarfe beziehen, die sich aus der eigenen Migrationserfahrung oder Benachteiligungen wegen (zugeschriebener) Vielfalts-Dimensionen ergeben.

Im ersten Schritt das System fokussiert. Das System muss für eine erfolgreiche Integration in der Lage sein, die natürliche Vielfalt der Bevölkerung zu berücksichtigen. Integrationsmaßnahmen tragen dazu bei, dass Menschen Chancengleichheit beim Zugang zum System erhalten.

„System“ steht hier als Oberbegriff für die unterschiedlichen Lebensbereiche. Es beinhaltet zum Beispiel das Bildungssystem oder den Arbeitsmarkt. Doch auch beim Zugang zum Sportverein, der Krabbelgruppe oder der Position eines Vorstandsvorsitzes kann es notwendig sein, durch gezielte Maßnahmen für Chancengleichheit zu sorgen. Werden Eltern beispielsweise durch eine E-Mail dazu aufgerufen, sich für die Wahl zum Elternbeirat aufstellen zu lassen, werden gegebenenfalls nicht alle Eltern erreicht. Wenn Lehrkräfte die Eltern zusätzlich direkt ansprechen, wenn es Unterstützung durch „Interkulturelle Elternmentor*innen“ gibt und wenn der Aufruf in unterschiedlichen Sprachen sowie einfacher oder Leichter Sprache erfolgt, kann die gesamte Zielgruppe einbezogen werden. Die Maßnahmen erhöhen außerdem die Teilhabechancen für alle: Sie kommen beispielsweise auch Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte zugute, die keinen Zugang zu digitalen Medien haben oder nicht über die vorausgesetzte Lesekompetenz verfügen.

Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess und steht in Verbindung mit den individuellen Teilhabechancen und Bedarfen der Mitglieder einer Gesellschaft.

Ein Integrationsprozess ist kein linearer Verlauf, bei dem bestimmte Meilensteine zu erreichen sind. Es gibt keine Checkliste, die abzuarbeiten ist oder keine Gesamtpunktzahl, ab der eine Person als „integriert“ gilt. Insbesondere ist Integration nicht an eine alleinige Bringschuld von bestimmten Bevölkerungsgruppen oder ihr zugeschriebenen Individuen geknüpft. Vielmehr ist der individuelle Integrationsprozess verbunden mit der gesamtgesellschaftlichen sozialen Entwicklung.

In einzelnen Lebensbereichen gibt es objektive Kriterien, die den Erfolg von Teilhabe messbar gestalten: Der Zugang zu bestimmten Berufsbildern setzt ein dazugehöriges Abschlusszertifikat voraus. Dies sind Kriterien, die für alle Mitglieder der Gesellschaft gelten. Zugleich sind messbare, aber auch nicht-messbare Kriterien verhandelbar: Akzeptiert es die Mehrheit einer Gesellschaft, wenn ein hochrangiges politisches Amt von einer *Person of Color* bekleidet wird? Lässt die Gesellschaft einen Quereinstieg in Berufsfelder oder einen bestimmten Status, wie das Beamtenamt, zu? Werden Sprachen von Kindern und Jugendlichen, die innerhalb von Familien in Deutschland mitunter seit Generationen weitergegeben werden als Ersatz für eine Pflichtfremdsprache beim Schulabschluss akzeptiert?

Neben der gesellschaftlichen Entwicklung sind die individuellen Voraussetzungen und Bedarfe zu berücksichtigen. Diese legen fest, in welchen Lebensbereichen eine Person die Teilhabe anstrebt. Die individuelle Sicht kann dabei von der gesellschaftlichen Perspektive abweichen. Selbst wenn die Mehrheit der Gesellschaft es bevorzugt, dass alle Menschen die deutsche Sprache als Lingua franca erlernen, kann sich eine Person dagegen entscheiden, zum Beispiel wenn sie in einem internationalen Unternehmen mit einer nicht-deutschen Sprache als Verkehrssprache tätig ist oder Familienmitglieder in bestimmten Situationen

sprachlich unterstützen können. Die Teilhabe in anderen Lebensbereichen ist für diese Person weiterhin möglich.

*Integrationsmaßnahmen richten sich an **alle Menschen**, die einen entsprechenden **Bedarf** aufweisen.*

Grundsätzlich sollte allen Mitgliedern einer Gesellschaft Chancengleichheit für die Teilhabe in den für sie relevanten Lebensbereichen gewährt werden. An dieser Stelle bestätigt sich der Ansatz des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, die Vielfalts-Dimensionen ganzheitlich zu bearbeiten. Eine Unterstützungsmaßnahme, die sich an einer Vielfalts-Dimension orientiert, darf nicht zum Nachteil derjenigen sein, für die eine andere Dimension relevant ist. Werden zum Beispiel Mentoring-Programme eingerichtet, um Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte in ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn zu unterstützen, sollte dieses Programm auch für Jugendliche ohne Zuwanderungsgeschichte geöffnet werden, die einen vergleichbaren Bedarf haben. Das kann unter anderem auf Jugendliche mit einem geringeren sozioökonomischen Status zutreffen.

Demgegenüber ist es diskriminierend, wenn Menschen zur Teilnahme an Unterstützungsmaßnahmen verpflichtet werden, die für sie nicht relevant sind. Erhalten Kinder mit Zuwanderungsgeschichte trotz individuell guter Leistungen vergleichsweise seltener eine Gymnasialempfehlung am Übergang von der Grund- in die weiterführende Schule, ist das eine Form der institutionellen Diskriminierung. Den Kindern wird – gegebenenfalls in guter Absicht – pauschal aufgrund der Zuwanderungsgeschichte ein höherer Förderbedarf zugesprochen, den es an anderen Schulformen geben kann.

*Die Integrationsarbeit beinhaltet die **Sensibilisierung für normative Grundlagen** und regt zur **stetigen Neuaushandlung gesellschaftlicher Werte** innerhalb der gesamten Gesellschaft an.*

Als Basis des Zusammenlebens in einer demokratischen Gesellschaft bilden Gesetze die normative Grundlage. Sie gelten für alle Menschen der Gesellschaft gleichermaßen und sind von allen einzuhalten. Dazu zählt in Deutschland insbesondere das Grundgesetz. Durch Artikel 3 des Grundgesetzes wird festgelegt, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Ergänzt wird dies durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses hat zum Ziel, Benachteiligung aufgrund vielfaltsbezogener Merkmale zu verhindern oder zu beseitigen. Eine Sensibilisierung für die normativen Grundlagen unseres Zusammenlebens, insbesondere im Bereich der Antidiskriminierung ist Bestandteil der Integrationsarbeit.

Zu den gesellschaftlichen Werten zählen Alltagsregeln, Konventionen oder Lebensweisen. Es geht um die Frage, was innerhalb der Mehrheit einer Gesellschaft oder Gruppe als „normal“ bzw. „angemessen“ empfunden wird. Durch die zunehmende Wahrnehmung, Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt werden gesellschaftliche Werte ständig neu ausgehandelt. Die Mehrheitsmeinung befindet sich in einer fortlaufenden Entwicklung. In der Folge kann es sogar zu Gesetzesänderungen kommen, die mehr Gleichstellung ermöglichen.

Teilhabeorientiertes Integrationsverständnis: Chancen und Grenzen

Grundlage eines teilhabeorientierten Integrationsverständnisses ist es im Allgemeinen, dass sich Integrationsmaßnahmen an alle Personen richten, die entsprechende Bedarfe haben. Externe oder zugeschriebene Kriterien wie die Staatsangehörigkeit, der Aufenthaltsstatus oder die Aufenthaltsdauer sind nicht entscheidend. So kann der soziale Frieden aufrechterhalten werden und es entstehen keine Benachteiligungen.

Insbesondere für den ländlichen Raum bringt Integrationsarbeit daher einen umfassenden Vorteil mit sich: Es werden Strukturen geschaffen, die eine Kommune unmittelbar oder mittelbar stärken. Negative Auswirkungen des demografischen Wandels können abgemildert werden. Dies betrifft zum Beispiel die sinkende Zahl verfügbarer Arbeitskräfte oder einen Rückgang an Infrastruktur, wie beim Einzelhandel, Bildungseinrichtungen oder dem öffentlichen Nahverkehr.

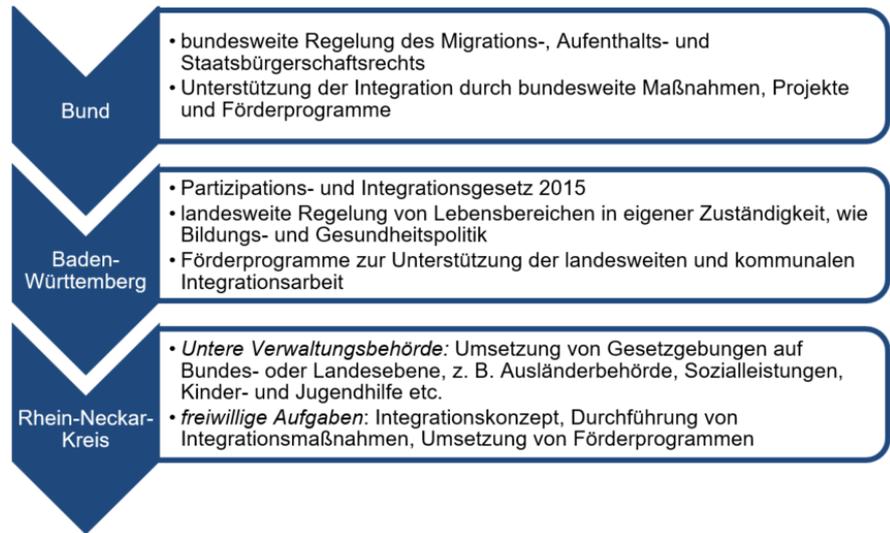
Kommunale Integrationsarbeit im föderalen System

Kommunale Integrationsarbeit ist immer in den übergeordneten Rahmen der Bundes- und Landesebene eingebunden. Beispielsweise gilt der Begriff „Integration“ in der Teilhabearbeit für Menschen mit Behinderung als überholt. Stattdessen wird hier der Begriff „Inklusion“ verwendet. Inklusion soll nahelegen, dass sich nicht einzelne Individuen einem bestehenden System anpassen. Vielmehr muss sich das System selbst ändern, um allen eine Teilhabe zu ermöglichen: Es entsteht ein neues Gesamtsystem. Bei der Teilhabearbeit in Bezug auf Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gilt der Begriff „Integration“ dagegen auf Bundes- und Landesebene als gesetzt. Dies dient unter anderem der Unterscheidung zum Bereich „Inklusion“. In ihrer inhaltlichen Bedeutung und in der Herangehensweise werden die Begriffe hingegen häufig gleichgesetzt. Dies wird durch ein teilhabeorientiertes Integrationsverständnis besonders deutlich.

Durch den Bund werden die Eckpfeiler der Migrationspolitik festgelegt. Gesetze regeln, wer auf welchem Weg nach Deutschland einwandern darf. Sie legen fest, welche Personengruppen welchen Aufenthaltsstatus bzw. die Staatsbürgerschaft erhalten und welche Rechte damit einhergehen. Dadurch gibt es Personen, die per Gesetz nur eine begrenzte oder keine Teilhabe an bestimmten Lebensbereichen haben. Hat ein Mensch aufgrund des Aufenthaltsstatus zum Beispiel keine Arbeitserlaubnis, kann keine Arbeitsmarktintegration stattfinden. Diese wird auch erschwert, wenn ein Ausbildungsabschluss nicht oder nur teilweise anerkannt wird. Werden Geflüchtete durch eine Wohnsitzauflage einem Bundesland oder gar einer spezifischen Kommune zugewiesen, ist die Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen von der Infrastruktur des Bundeslandes oder der Kommune abhängig. Die Integrationsarbeit jeder einzelnen Kommune erhält dadurch einen hohen Stellenwert.

Zugleich stellt der Bund Integrationsangebote zur Verfügung. Zu den bekanntesten Maßnahmen zählen die sogenannten Integrationskurse. Durch das flächendeckende Angebot an Deutsch-Sprachkursen erhalten vor allem Neuzugewanderte die Möglichkeit, einen schnellen Zugang zur deutschen Sprache zu finden.

Bildbeschreibung: Die Grafik stellt die drei Ebenen des föderalen Systems mit Bezug zum Rhein-Neckar-Kreis vor. Es wird dargestellt, welche Aufgaben jede Ebene im Bereich Integration übernimmt.



Das Bundesland nimmt an der Schnittstelle zwischen dem Bund und den Kommunen eine wesentliche Rolle in der Integrationspolitik ein. Nach Berlin (2010) und Nordrhein-Westfalen (2012) verabschiedete Baden-Württemberg 2015 ein Integrationsgesetz: Das Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg. Dieses regelt unter anderem die Aufgaben des Landes im Bereich Integration. Mit seinen Inhalten ist es Grundlage und Bezugspunkt für verschiedene Landesförderprogramme im Bereich Integration und beschreibt die Aufgaben von kommunalen Integrationsbeauftragten. Daneben haben viele weitere Gesetze und Regelungen auf Landesebene Einfluss auf die Integrationsarbeit. Dazu gehören die Bereiche Gesundheit und Bildung.



Quelle: Sachverständigenrat für Integration und Migration (2018): Steuern, was zu steuern ist: Was können Einwanderungs- und Integrationsgesetze leisten? Jahresgutachten 2018.

„Kommunen waren integrationspolitisch schon aktiv, bevor Bund und Länder überhaupt anerkannt hatten, dass Integration notwendig ist. Sie nutzten die Handlungsspielräume, die sie im Verwaltungssystem haben.“

(SVR 2018: S. 129)

Die kommunale Ebene, zu der auch der Rhein-Neckar-Kreis zählt, hat in der Migrations- und Integrationspolitik eine doppelte Funktion inne. Als untere Verwaltungsbehörde werden in der Kreisverwaltung Bundes- oder Landesgesetze und -vorschriften ausgeführt. Diese sind häufig auf einen spezifischen Personenkreis zugeschnitten bzw. an die Staatsbürgerschaft oder den Aufenthaltstitel gebunden: Bundes- und Landesgesetze entscheiden darüber, welche Sozialleistungen an wen ausbezahlt werden; die Verwaltungen sind damit beauftragt, auf dieser Grundlage Leistungen zu gewähren. Es gibt auch Pflichtaufgaben, bei denen die Kommune in der Ausführung einen Ermessensspielraum hat.

Bei den freiwilligen Aufgaben bestehen größere Gestaltungsmöglichkeiten für den Kreistag und die Verwaltung des Rhein-Neckar-Kreises. Die kommunale Ebene kann unabhängig darüber entscheiden, welche Mittel für welchen Zweck eingesetzt werden. Sie beschließt, ob und wie Maßnahmen ausgeführt werden. Das teilhabeorientierte Integrationsverständnis kann daher vor allem im Bereich der freiwilligen Aufgaben wirken.

Eine Einschränkung im Bereich der freiwilligen Aufgaben ergibt sich durch Förderprogramme auf EU-, Bundes- oder Landesebene. Fördergelder sind in der Regel an detaillierte Vorgaben gebunden. Diese legen fest, welche Zielgruppen angesprochen werden dürfen, wie bestimmte Maßnahmen ausgestaltet werden und in welchem Zeitraum eine Maßnahme

durchzuführen ist. Das Referat Integration richtet den Fokus daher möglichst auf solche Programme, die ausreichend Handlungsspielraum bieten und an das teilhabeorientierte Integrationsverständnis des Rhein-Neckar-Kreises anknüpfen.

Forschungsprojekt „Alle sollen teilhaben“

In dem Forschungsprojekt „Alle sollen teilhaben“ des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung wurden kommunale Integrationskonzepte mit einem teilhabeorientierten Integrationsverständnis untersucht. Das Integrationskonzept 2018 des Rhein-Neckar-Kreises gehörte zu den deutschlandweit sechs Landkreiskonzepten, die für eine tiefere, noch nicht veröffentlichte Analyse ausgewählt wurden.

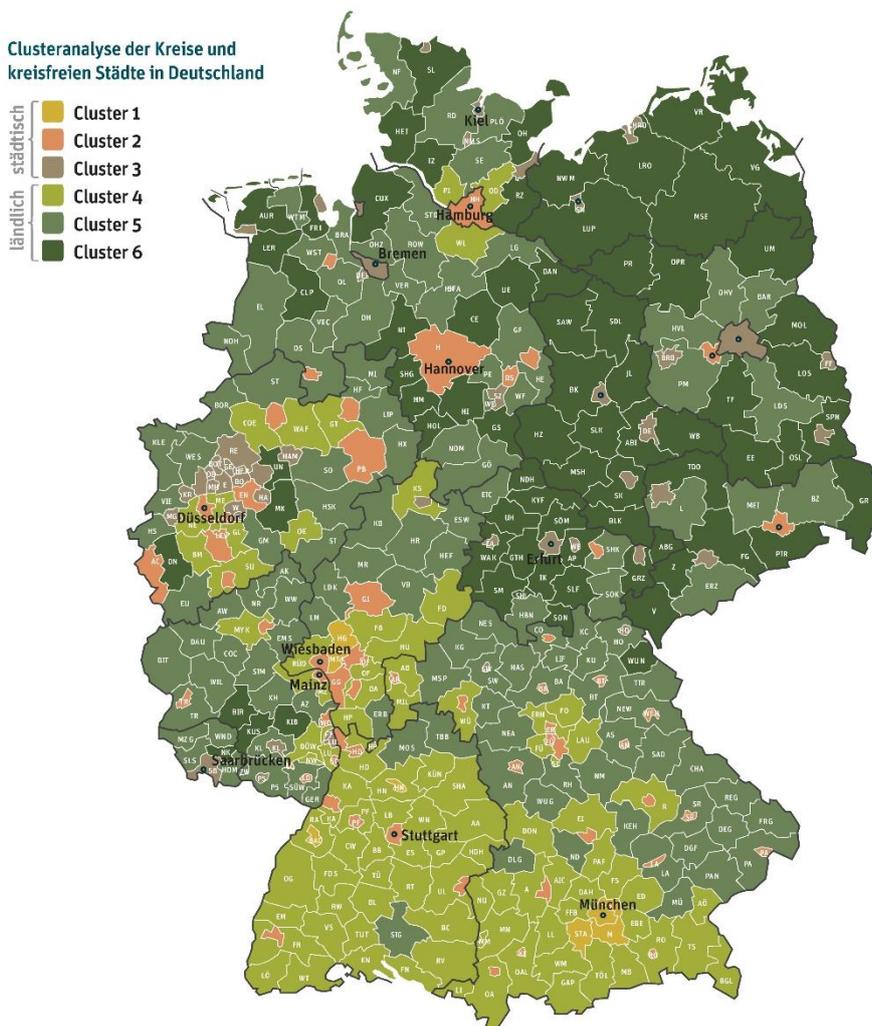


Quelle: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2021): Alle sollen teilhaben. Wie Kreise und kreisfreie Städte mit Integrationskonzepten ungleichwertige Lebensverhältnisse abbauen wollen.

Bildbeschreibung: Auf einer Karte von Deutschland sind alle Stadt- und Landkreise farblich sechs unterschiedlichen Clustern zugeordnet.

Kreise und kreisfreie Städte nach Clustern, 2021

(Datengrundlage: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, BBSR, eigene Berechnungen)^{5, 6, 7, 8, 9, 10, 11}



Vorab führte das Berlin-Institut eine sogenannte Cluster-Analyse durch. Dies bedeutet, dass alle Landkreise und kreisfreien Städte in Deutschland in sechs Kategorien („Cluster“) eingruppiert wurden: Drei Kategorien für die Landkreise und drei Kategorien für kreisfreie Städte. Innerhalb einer Kategorie sind die Städte und Landkreise zusammengefasst, die ähnliche Teilhabechancen für ihre Bevölkerung aufweisen. Baden-Württemberg sticht dabei klar heraus: Mit wenigen Ausnahmen wurden alle Landkreise – so auch der Rhein-Neckar-Kreis – der Kategorie mit den besten Teilhabechancen zugeordnet. Kein anderes Bundesland in Deutschland zeichnet ein vergleichbares Bild. Dennoch kann es innerhalb eines Landkreises deutliche Unterschiede bei den Teilhabechancen geben. Das Berlin-Institut verweist hier vor allem auf ländlicher geprägte Kreiskommunen.

Die Teilhabe-Chancen für die Cluster-Analyse wurden anhand von sieben Kriterien bestimmt. Dazu zählen Faktoren wie das jährlich verfügbare Haushaltseinkommen, die Lebenserwartung von Neugeborenen oder der durchschnittliche jährliche Wanderungssaldo. Für die 54 Kreiskommunen des Rhein-Neckar-Kreises lassen sich diese Werte nicht im Einzelnen ermitteln. Dennoch vermittelt die nachfolgende Tabelle einen Überblick über die Bevölkerungsstruktur der einzelnen Städte und Gemeinden:

Bildbeschreibung: Die Grafik zeigt eine Tabelle in der die 54 Kreiskommunen des Rhein-Neckar-Kreises aufgelistet sind. Rechts daneben stehen die Zahlen von 5 Bevölkerungs-Merkmalen. Diese sind: „Bevölkerung 2021“, „Bevölkerungsdichte 2021“, „Bevölkerungszu-/abnahme 2011 – 2021 (in %)“, „Ausländeranteil 2021 (in %)“ und „Durchschnittsalter 2021“.

Quelle: Die Daten stammen vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg.

Stadt/Gemeinde	Bevölkerung 2021	Bevölkerungsdichte 2021	Bevölkerungszu-/abnahme 2011–2021 (in %)	Ausländeranteil 2021 (in %)	Durchschnittsalter 2021
Altlußheim	6278	393	17,1	11,7	44,1
Angelbachtal	5103	285	4	9,6	44,9
Bammental	6595	542	3,5	9,7	46,1
Brühl	14189	1392	2,5	10,4	47,5
Dielheim	9071	400	3	9,9	44,9
Dossenheim	12498	883	4,1	13	42,3
Eberbach	14313	176	-0,7	14,7	47,1
Edingen-Neckarhausen	14008	1164	1,9	14,3	45,1
Epfenbach	2391	184	-3,7	7,5	45,3
Eppelheim	15359	2696	3,7	20,2	42,1
Eschelbronn	2706	329	5,3	15,2	43,5
Gaiberg	2380	574	2,7	20,5	46,2
Heddesbach	462	56	-3,1	9,5	45,4
Heddesheim	11859	806	6,6	11,7	45,4
Heiligkreuzsteinach	2582	132	-2,9	8,7	48,4
Helmsstadt-Bargen	3836	137	3,3	9,9	44,2
Hemsbach	11740	913	-1,5	11,1	46,5
Hirschberg a. d. B.	9764	791	7	9,2	46,4
Hockenheim	21620	621	4,1	16,8	44,1
Ilvesheim	9253	1570	7,6	10,1	45
Ketsch	12995	787	3,1	8,8	46,1
Ladenburg	12076	636	7,6	11,3	46,7
Laudenbach	6430	625	7	7,7	45,1
Leimen	27016	1309	6	17,7	43,3
Lobbach	2353	158	-0,6	8,8	46,1
Malsch	3491	516	0,1	7,4	45,8
Mauer	4136	657	4	7,5	44,2
Meckesheim	5200	319	3,3	10,9	45,1
Mühlhausen	8733	571	7	11,9	43,9
Neckarbischofsheim	4111	156	5,4	15,3	43,7
Neckargemünd	13262	507	2,7	9,7	46,4
Neidenstein	1756	271	-5,4	6,9	45,9
Neulußheim	7133	2108	9,2	14,7	44,1
Nußloch	11271	830	7,6	11,6	44,3
Oftersheim	12213	956	8,3	12,6	44,5
Plankstadt	10309	1212	5,8	11,3	45,3
Rauenberg	8728	785	8,5	10,8	43,4
Reichartshausen	2103	210	2,9	9,8	43,5
Reilingen	8075	494	13,4	13,3	44,1
Sandhausen	15378	1057	7	12,3	45
Schönau	4406	196	-0,6	12,4	46,8
Schönbrunn	2894	84	1,4	6,5	46,2
Schriesheim	14897	471	2	10,3	45,5
Schwetzingen	21435	997	1,5	16,8	45
Sinsheim	35707	281	3	14,3	44,1
Spechbach	1700	200	-4,8	7	46,5
St. Leon-Rot	13849	542	9,6	11	43,4
Waibstadt	5662	221	1	15,5	45
Walldorf	15473	777	7,4	18,2	44
Weinheim	45197	778	4,7	15	46
Wiesenbach	3098	278	1,3	9,2	46
Wiesloch	26546	878	6,9	16,3	44,5
Wilhelmsfeld	3150	663	-1,3	9,6	46,7
Zuzenhausen	2240	192	2,8	10,1	44

Handlungsfelder

Einleitung

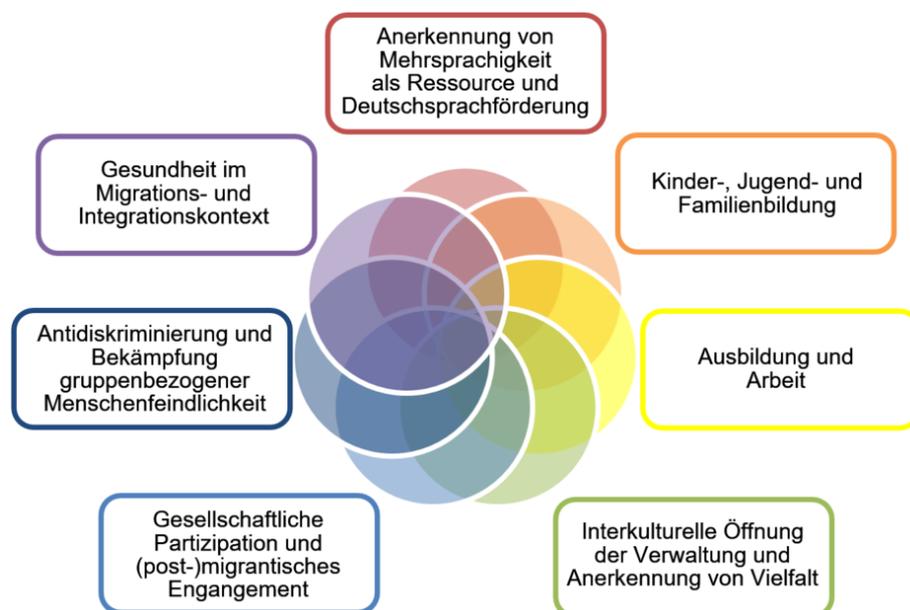
1 Die sieben Handlungsfelder in der Integrationsarbeit des Rhein-Neckar-Kreises

Beschreibung der sieben Handlungsfelder

In der Integrationsarbeit setzt die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung sieben konzeptionelle Schwerpunkte:

Bildbeschreibung: In der Mitte der Grafik sind sieben einander kreisförmig überlappende Kreise dargestellt. Die Kreise sind transparent in den Farben rot, orange, gelb, grün, hellblau, dunkelblau und lila eingefärbt. Neben jedem Kreis steht der Titel des dazugehörigen Handlungsfeldes, der ebenfalls in der entsprechenden Farbe eingrahmt ist.

Im späteren Verlauf haben die Deckblätter eines jeden Handlungsfeldes die jeweilige Farbe erhalten.



Die Handlungsfelder lassen sich nicht scharf voneinander abgrenzen. Einige Zielsetzungen und Maßnahmen beziehen sich auf mehrere Handlungsfelder oder bauen auf Maßnahmen anderer Handlungsfelder auf.

Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource und Deutschsprachförderung: Die Förderung des Deutschen als Amtssprache bildet ein zentrales Element des Handlungsfeldes. Abseits des Behördenkontextes ist die Gesellschaft jedoch mehrsprachig. Die verschiedenen Sprachen stellen für sich eine Ressource dar. In der Integrationsarbeit können sie zudem eine unterstützende Rolle einnehmen.

Kinder-, Jugend- und Familienbildung: Die schulische Entwicklung und der Übergang in die Berufsqualifikation von Kindern und Jugendlichen werden wesentlich durch die Beteiligung der Eltern geprägt. So wird der Blick auf die Familie als Ganzes gerichtet, um die nachfolgenden Generationen zu stärken. Außerdem wird ein Fokus darauf gelegt, Familien

in Netzwerke einzubinden, um die Unterstützung auf eine breitere Grundlage zu setzen.

Ausbildung und Arbeit: Die Konzeption im Handlungsfeld Ausbildung und Arbeit bezieht sich auf die hohe Dynamik und Diversität im Bereich Arbeitsmarktintegration. Es gibt Menschen, mit unterschiedlichen Kompetenzen, Vorerfahrungen und Lebenssituationen, die einen Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Demgegenüber steht ein Arbeitsmarkt, der sich aufgrund politischer, ökonomischer und ökologischer Rahmenbedingungen im stetigen Wandel befindet. Die Vielfalt der Menschen soll für bestehende und zukünftige Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt einen Vorteil bieten.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt: Die Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes richten sich an die gesamte Bevölkerung. Außerdem besteht auch in der Verwaltung ein Fachkräftemangel, der sich durch den demografischen Wandel weiter verstärkt. Durch etablierte Strukturen verbunden mit gesetzlichen Vorgaben und Förder Voraussetzungen sind die Zugänge zum öffentlichen Dienst jedoch stark reglementiert. Das in der freien Wirtschaft bereits fest verankerte Diversity Management spielt somit im öffentlichen Dienst eine zunehmend wichtige Rolle. Die Position des Landratsamts als Arbeitgeber und als Service-Einrichtung soll gestärkt werden.

Gesellschaftliche Partizipation und (post-)migrantisches Engagement: Das Handlungsfeld widmet sich dem vielfältigen Engagement, das dazu beiträgt, den Zusammenhalt in der Gesellschaft lokal und überregional zu stärken. Engagement innerhalb des Quartiers schafft Begegnungen und Gemeinschaft. Insbesondere (post-)migrantisches Engagement wirkt häufig über Grenzen hinweg und fördert mithilfe von globalen Netzwerken Integration und Nachhaltigkeit.

Antidiskriminierung und Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit: So vielfältig die Gesellschaft ist, so vielfältig können auch Vorurteile sein, die einzelnen Mitgliedern oder Gruppen innerhalb der Gesellschaft entgegengebracht werden. Dabei ist die Erkenntnis wichtig, dass sowohl Vielfalt als auch Vorurteile normal sind. Problematisch ist es allerdings, wenn Vorurteile nicht bekämpft werden. Wissensvermittlung und Begegnung sollen dazu beitragen, normative Grenzen zu überwinden und Ausgrenzungen zu vermeiden.

Gesundheit im Migrations- und Integrationskontext: Der Bereich Gesundheit wird durch Maßnahmen des Gesundheitsamts umfassend gestützt. Dennoch ist er in übergreifenden Maßnahmen der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung zu berücksichtigen. Dies bezieht sich beispielsweise auf die sprachliche Verständigung im Gesundheitswesen oder die Resilienz von denjenigen, die in der Integrationsarbeit tätig sind.

Was hat sich verändert?

Im Integrationskonzept 2018 wurden sechs Handlungsfelder für die Arbeit der damaligen Stabsstelle Integration beschrieben. Sie lauteten:

- Wohnraummanagement
- Ausbildung und Arbeit
- Sprachförderung
- Kinder-, Jugend- und Familienbildung
- Gesundheit
- Gesellschaftliches Zusammenleben

In den Zielen und Maßnahmen der damaligen Handlungsfelder spiegelt sich einerseits wider, dass sich die Integrationsarbeit des Rhein-Neckar-Kreises

noch im Aufbau befand. Andererseits beziehen sich die Inhalte insbesondere auf geflüchtete Menschen. Inzwischen sind die Themen Integration und Diversity fest in den Strukturen des Landratsamts verortet und werden ganzheitlicher bearbeitet.

Bereits im Integrationskonzept 2018 wurde der Weg für eine gesamtgesellschaftliche und themenübergreifende Perspektive durch das teilhabeorientierte Integrationsverständnis geebnet. Durch die Weiterentwicklung der Handlungsfelder wird dieser Ansatz noch stärker hervorgehoben.

2 Beteiligungsverfahren

Für die Fortschreibung des Integrationskonzepts wurde ein umfangreiches Beteiligungsverfahren durchgeführt. Auf diese Weise konnten Sachkompetenz, Wünsche und Erfahrungen aus der praktischen Arbeit mit der Expertise der Mitarbeitenden der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung zusammengeführt werden.

Mit der zweiten Integrationskonferenz des Rhein-Neckar-Kreises am 21. Oktober 2019 wurde die Verstetigung der Integrationsarbeit eingeläutet. Sie stellt den Auftakt für die erweiterte Ausrichtung der Integrationsarbeit dar.

Bildbeschreibung: Vier Fotos der zweiten Integrationskonferenz des Rhein-Neckar-Kreises:

Foto 1: Minister Manfred Lucha, Landrat Stefan Dallinger, Kreisintegrationsbeauftragte Dr. Anne Kathrin Wenk und Ordnungsdezernentin Doreen Kuss besuchen einen Informationsstand.



Foto 2: Zwei Teilnehmende stehen vor einer Pinnwand und pinnen bunte Stichwort-Karten an.



Foto 3: Drei Teilnehmende sitzen an einem Gruppentisch und diskutieren.



Foto 4: Die Teilnehmenden der Konferenz sitzen im großen Seminarraum und hören der Podiumsdiskussion mit fünf Diskutierenden zu.



Daran anschließend sollte das Beteiligungsverfahren zur Fortschreibung des Integrationskonzepts im Jahr 2020 stattfinden. Wie in vielen Bereichen erforderten jedoch auch hier die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie eine Neuausrichtung der Planung.

Umso positiver ist hervorzuheben, dass trotz aller Widrigkeiten eine Vielzahl an Beteiligungs-Formaten durchgeführt wurde. Die Gesamtorganisation des Beteiligungsverfahrens lief über die neu eingerichtete Beteiligungs-Plattform des Rhein-Neckar-Kreises www.beteiligung-im-kreis.de. Das Verfahren zur Fortschreibung des Integrationskonzepts diente als eines der Pilotvorhaben, um die Plattform einzurichten und mit Leben zu füllen.



Bildbeschreibung: Zwei Screenshots der Beteiligungs-Seite zum Online-Verfahren für die Fortschreibung des Integrationskonzepts. Es werden die drei Beteiligungs-Phasen dargestellt.

The screenshot shows the website header with the logo of Rhein-Neckar-Kreis and the slogan 'Mit Verantwortung in die Zukunft'. The main navigation includes 'Startseite', 'Beteiligen', 'Veranstaltungen', and 'Informieren'. The central content area features a banner titled 'Ihre Meinung ist gefragt!' with a call to action '» jetzt mitmachen!'. Below the banner are three cards representing the participation phases: Phase 1: Online-Beteiligung (September/Oktober 2020), Phase 2: Workshops (Herbst 2021), and Phase 3: Integrationsbarometer (24. Januar - 20. Februar 2022).

Bereits im Beteiligungsverfahren wurden die sieben Handlungsfelder als Kategorien vorgegeben. Im Folgenden werden die drei Phasen des Prozesses beschrieben.

Phase 1: Online-Beteiligung

In der ersten Phase konnten die Teilnehmenden auf der Online-Plattform Vorschläge einbringen. Die Vorschläge sollten Ziele für die Integrationsarbeit des Rhein-Neckar-Kreises benennen. Zudem konnten die Beiträge durch ein „Daumen hoch“-Symbol positiv bewertet werden.

Die vierwöchige Online-Beteiligung fand im September und Oktober 2020 statt. Insgesamt wurden 56 Vorschläge eingereicht und 120 Bewertungen verteilt. Die Vorschläge wurden durch die Mitarbeitenden der damaligen Stabsstelle Integration gesichtet und ausgewertet.

Phase 2: Beteiligungs-Workshops

Die Beteiligungs-Workshops dienten dazu, die Themen der einzelnen Handlungsfelder mit externen Fachleuten und Engagierten im Integrationsbereich zu diskutieren. Dementsprechend wurde für jedes Handlungsfeld ein separater Workshop durchgeführt. Hierbei wurden konkrete themenbezogene Maßnahmenvorschläge für die Arbeit der Stabsstelle aufgenommen und somit ein Bezug zur Praxis hergestellt.

Alle Menschen, die im Rhein-Neckar-Kreis wohnen oder arbeiten, konnten sich für einen bzw. mehrere Workshops anmelden. Zu diesem Zweck wurden die einzelnen Workshop-Termine öffentlich beworben. Die Workshops fanden im Herbst 2021 in Präsenz an unterschiedlichen Orten im Landkreis statt.

Phase 3: Integrationsbarometer

Den Abschluss des Beteiligungsverfahrens markierte das sogenannte Integrationsbarometer im Januar und Februar 2022. Mit dieser Umfrage wurde ein Stimmungsbild in der Bevölkerung zum Stand der Integration im Kreis eingeholt. Im Zeitraum von vier Wochen konnten die Menschen im

Rhein-Neckar-Kreis ihre Meinung zu verschiedenen Aspekten der Integration abgeben.

Um eine möglichst breite Beteiligung zu erreichen, standen die Fragen in mehreren Sprachen zur Verfügung. Unter Berücksichtigung der gesprochenen Sprachen im Rhein-Neckar-Kreis wurden Deutsch, Englisch, Polnisch, Arabisch, Rumänisch und Türkisch ausgewählt. Insgesamt beantworteten über 500 Personen die Fragen des Integrationsbarometers. Dabei gaben 23 % der Teilnehmenden an, eine eigene Zuwanderungsgeschichte zu haben.

3 Hinweise zur fortgeschriebenen Zielplanung

Rückblick auf die Ziel- und Maßnahmenplanung 2018 und Schlussfolgerungen für die zukünftige Zielplanung

Ein Integrationskonzept lebt von seiner Umsetzung. Um dies zu bekräftigen, wurden mit dem ersten Integrationskonzept des Rhein-Neckar-Kreises aus dem Jahr 2018 zahlreiche Maßnahmen-Vorschläge eingebracht. Deren Durchführung konnte dazu beitragen, bestimmte Ziele zu erreichen. Die Maßnahmen haben die Integrationsarbeit des Landratsamts folglich messbarer gestaltet.

In den Handlungsfeldern gibt es daher themenspezifische *Rückblicke auf die Ziel- und Maßnahmenplanung 2018*. Zur besseren Veranschaulichung des Umsetzungsstandes wird jedem Ziel am Rand eine Grafik in Form eines Ladebalkens zugeordnet. Der Ladebalken hat 20 Stufen. Jeder grün eingefärbte Balken entspricht also einer 5 %-igen Umsetzung. Sind alle Balken grün eingefärbt, wurden die Maßnahmen des Ziels vollständig umgesetzt. Es zeigt sich, dass der überwiegende Anteil der Maßnahmen erfolgreich durchgeführt werden konnte. Die so geschaffenen Strukturen bilden inzwischen einen festen Bestandteil der Integrationsarbeit im Rhein-Neckar-Kreis.

Zugleich wird durch die Maßnahmen-Bewertung deutlich, wie sehr das Konzept auf die damals vorherrschenden Rahmenbedingungen und auf Geflüchtete zugeschnitten war. Andere Zielgruppen und Themenbereiche wurden nachrangig betrachtet. Die Priorität lag darin, zunächst auf die gegebene Situation zu reagieren und die Grundlagen der Integrationsarbeit des Kreises aufzubauen.

Mit der Fortschreibung des Integrationskonzepts wird die Zielplanung weiter in die Zukunft gerichtet. Dazu wird zwischen Perspektiv- und Handlungszielen unterschieden. So wird das Konzept dem Anspruch gerecht, auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren und situationsangepasst Maßnahmen zu schaffen. Zugleich gehen langfristige Zielrichtungen und das übergreifende Integrationsverständnis nicht aus dem Blick verloren.

Die Zielplanung setzt die Prioritäten für die Integrationsarbeit des Landratsamts in den nächsten Jahren. So ist das Tätigkeitsfeld durch eine hohe Dynamik in den politischen Gegebenheiten – beispielsweise durch Gesetzes-Veränderungen – und den tatsächlichen Rahmenbedingungen – wie aktuelle Flucht- und Migrations-Bewegungen – geprägt. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Netzwerken, Veranstaltungen, Förderprogrammen und öffentlichen Schwerpunktsetzungen. Mithilfe des Integrationskonzepts können die diversen Entwicklungen für die Arbeitspraxis eingeordnet und priorisiert werden.

Perspektivziele

Die Perspektivziele setzen den Rahmen für die Integrationsarbeit des Landratsamts. Sie konkretisieren das Integrationsverständnis für das jeweilige Handlungsfeld. Aufgrund ihres umfassenden Charakters sind sie übertragbar und können zum Beispiel als Orientierung für die Kreis-kommunen oder andere Akteure dienen.

Die Perspektivziele zeigen auf, in welche Richtung die Integrationsarbeit unabhängig von den jeweiligen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen strebt. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Integration nicht linear verläuft. Wenn sich die Gegebenheiten ändern, kann das Perspektivziel zunächst weiter in die Ferne rücken. Aufgabe der Integrationsarbeit ist es dann, eine erneute Annäherung an das Ziel zu fördern.

Die Messbarkeit der Perspektivziele ergibt sich nicht unmittelbar. Sie gelten als erreicht, wenn sie in ihrer bestehenden Formulierung überholt sind. Bei einer zukünftigen Fortschreibung dieses Integrationskonzepts sollen die hier formulierten Perspektivziele schließlich durch noch weiterführende Ziele ersetzt werden.

Handlungsziele und Aktionspläne

Die Handlungsziele zeigen auf, was durch das Landratsamt unternommen wird, um sich den Perspektivzielen anzunähern. Sie beziehen sich auf den Wirkungsbereich der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung.

Um den sich stetig ändernden Rahmenbedingungen gerecht zu werden, sind die Handlungsziele nicht mit einzelnen Maßnahmen verbunden. So hat allein der Zeitraum seit Einrichtung des Arbeitsbereichs Integration beim Landratsamt im Jahr 2016 verdeutlicht, dass ein konkreter Maßnahmenkatalog für mehrere Jahre nicht haltbar ist. Zu schnell kann sich die Situation ändern und die Maßnahmen erzielen nicht mehr die gewünschte Wirkung. Mithilfe der Aktionspläne ist es dennoch möglich, die Arbeitsschritte der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung nachzuvollziehen und zu bewerten.

In die Ausgestaltung der Handlungsziele und Aktionspläne sind die Maßnahmen-Vorschläge und Anregungen aus dem Beteiligungsverfahren zur Fortschreibung des Integrationskonzepts eingeflossen. Dafür wurde überprüft, ob sie im Wirkungsbereich des Landratsamts liegen und inwiefern sie mit den Perspektivzielen im Einklang stehen.



Handlungsfeld

Anerkennung von Mehrsprachigkeit als
Ressource und Deutschsprachförderung

1 Ausgangslage

Was ist die Aufgabe von Integrationsarbeit im Bereich Sprache?

„Sprache ist der Schlüssel zur Integration“, ist häufig zu lesen. Damit ist gemeint, dass (Neu-)Zugewanderte an Deutsch-Sprachkursen teilnehmen sollten. Dies kann ihnen das Ankommen in Deutschland erleichtern.

Die sprachliche Integration geht jedoch über den Besuch eines Deutschkurses hinaus und muss komplexer betrachtet werden. Es wird selten berücksichtigt, dass zugewanderte Personen – sowohl Erwachsene im Berufsleben als auch Kinder in der Schule – bereits eine eigene oder sogar mehrere Sprachen mitbringen. Auch die Lebensphase spielt beim Erwerb der deutschen Sprache eine Rolle: Auf welche Situationen soll der Deutschunterricht vorbereiten (z. B. Ausbildung, Kommunikation in der Schule o. a.) und werden die Lebensumstände berücksichtigt (z. B. Kurse mit Kinderbetreuung, Abendkurse o. a.)? Dies verdeutlicht, dass in der Integrationsarbeit die Vorerfahrungen der Menschen, die individuellen Zielsetzungen sowie die externen Rahmenbedingungen möglichst gut miteinander vereint werden müssen. Das kann sehr unterschiedlich aussehen, wie die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen:

Ein Kind, das in Deutschland geboren ist und mit einer nicht-deutschen Familiensprache aufwächst, wird möglichst in Kinder-Tageseinrichtungen und in der Schule an die deutsche Sprache herangeführt. Bei Bedarf werden dazu unterstützende Maßnahmen angeboten (vgl. das Handlungsfeld *Kinder-, Jugend- und Familienbildung*). Die sprachliche Integration kann zusätzlich dadurch gefördert werden, dass das Kind Unterricht in der Schriftsprache der Familiensprache erhält. Dies hat positive Auswirkungen auf die sprachliche Entwicklung des Kindes insgesamt und somit auch auf die Entwicklung der deutschen Sprache. Zudem kann die Familiensprache in Baden-Württemberg unter bestimmten Voraussetzungen eine Pflicht-Fremdsprache in der Schule ersetzen.

Elternteile, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind und beschult wurden, benötigen für das Berufsleben in Deutschland nicht zwangsläufig Kenntnisse der deutschen Sprache. In einigen Unternehmen ist zum Beispiel Englisch die Arbeitssprache. Für das Alltagsleben werden häufig nur Grundkenntnisse des Deutschen benötigt. Außerdem kann es sein, dass der Aufenthalt in Deutschland befristet geplant ist. Wenn Eltern jedoch aktiv am Schul- und Freizeitleben des Kindes teilhaben möchten, sind häufig umfangreichere Deutsch-Sprachkenntnisse notwendig.

Junge Erwachsene, die ohne Deutsch-Sprachkenntnisse aufgewachsen sind und als Neuzugewanderte in Deutschland eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren möchten, benötigen oftmals umfangreiche Kenntnisse der deutschen Schrift- und Bildungssprache. Hier ist es wichtig, Deutsch-Sprachkurse anzubieten, die auf den Einstieg in das Ausbildungs- und Arbeitsleben vorbereiten. Am besten ist es, wenn die Kurse an das vorhandene sprachliche Wissen der Teilnehmenden anknüpfen. Das bedeutet zum Beispiel, dass Personen mit Kenntnissen der arabischen Schriftsprache keinen Alphabetisierungskurs besuchen. Für sie ist ein Kurs, der sich an Zweitschriftlernende richtet, geeigneter.

Wie ist die Rechtslage?

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

(Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz)

Es gibt verschiedene Rechtsnormen und Vorschriften, die im Handlungsfeld Würdigung von Mehrsprachigkeit als Ressource und Deutsch-Sprachförderung eine Rolle spielen. Diese können hier nur in einem Überblick und nicht vollständig dargestellt werden.

Grundlegend ist zunächst das Diskriminierungsverbot im Grundgesetz und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Durch beides ist die Diskriminierung eines Menschen aufgrund der Sprache verboten.

„Die Union achtet die Vielfalt der Kulturen, Religionen und Sprachen.“

(Artikel 22 Charta der Grundrechte der Europäischen Union)

*Menschen in der Europäischen Union sollen neben der Erstsprache zwei weitere Sprachen sprechen. Dies ist ein Ziel der **Sprachenpolitik der EU** bis 2025.*

Bestimmte Sprachen unterliegen dem besonderen Schutz der Europäischen Charta der Regional- und Minderheiten-Sprachen. In Baden-Württemberg betrifft dies Romanes, da die deutschen Sinti und Roma als nationale Minderheit anerkannt sind. Die Sprachen von zugewanderten Menschen werden durch die Charta nicht geschützt. Die Förderung aller Sprachen wird jedoch durch die europäische Sprachenpolitik befürwortet.

„Die Amtssprache ist deutsch.“

(§ 23 Absatz 1 Verwaltungsverfahrensgesetz für Baden-Württemberg)

Gesetzgebungen auf Bundes- und Landesebene geben Deutsch als Amtssprache vor. So können Behörden zum Beispiel darauf bestehen, dass Anträge in deutscher Sprache eingereicht werden. Stellt eine Behörde Informationen ausschließlich in der Amtssprache Deutsch zur Verfügung, ist dies keine Diskriminierung gegenüber Menschen, die andere Sprachen sprechen.

Einen Sonderfall legt das Gerichtsverfassungsgesetz fest: Wenn eine Person kein Deutsch spricht, muss die Verhandlung verdolmetscht werden.

Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft müssen nicht nachweisen, dass sie über ein bestimmtes Sprachniveau im Deutschen verfügen. Auch alle anderen Menschen, die in Deutschland leben, sind nicht verpflichtet, die deutsche Sprache sprechen zu können. In bestimmten Fällen gibt es Ausnahmen:

- Menschen, die sich in Deutschland einbürgern lassen wollen, müssen ausreichend Deutsch-Sprachkenntnisse nachweisen. Vorausgesetzt werden mindestens mündliche und schriftliche Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

- Für bestimmte Aufenthaltstitel müssen ebenfalls Deutsch-Sprachkenntnisse auf B1-Niveau nachgewiesen werden, zum Beispiel für eine Niederlassungserlaubnis.
- Beim Chancen-Aufenthaltsrecht erhalten Geduldete die Möglichkeit, innerhalb von 18 Monaten bestimmte Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht zu erfüllen. Für einen anschließenden Aufenthaltstitel müssen unter anderem mündliche Deutsch-Sprachkenntnisse auf Niveau A2 vorliegen.

Ein **Integrationskurs** fördert die gesellschaftliche Integration. Ein regulärer Integrationskurs dauert 700 Unterrichtsstunden. Dazu gehören ein Sprachkurs und ein Orientierungskurs zum „Leben in Deutschland“. Ziel ist das Sprachniveau B1.

Die Teilnahme an Deutsch-Sprachkursen ist nicht grundsätzlich verpflichtend. Zugewanderte, die sich nicht ausreichend auf Deutsch verständigen können, können jedoch von der Ausländerbehörde zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtet werden. Ebenso kann das Jobcenter für Zugewanderte eine Verpflichtung aussprechen, wenn sie Arbeitslosengeld II beziehen. Dies betrifft zum Beispiel Personen, deren Asylantrag anerkannt wurde und die noch nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind.

Zusätzlich ist der Staat in vielen Fällen verpflichtet, einen Deutsch-Sprachkurs anzubieten. Alle Menschen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, ihren ersten Aufenthaltstitel ab dem 01. Januar 2005 erhalten haben, sich dauerhaft in Deutschland aufhalten und als integrationsbedürftig eingestuft werden, haben beispielsweise einen gesetzlichen Anspruch auf Teilnahme an einem Integrationskurs (§ 44 Absatz 1 Aufenthaltsgesetz).

Ein **FlüAG-Kurs** vermittelt Grundkenntnisse der deutschen Sprache. Er umfasst 100 Unterrichtsstunden.

Das Flüchtlingsaufnahme-Gesetz des Landes Baden-Württemberg bezieht sich auf den Spracherwerb in der vorläufigen Unterbringung: Asylsuchende müssen hier unentgeltlich Grundkenntnisse der deutschen Sprache erwerben können (§ 13 Absatz 2 Flüchtlingsaufnahme-Gesetz Baden-Württemberg). Diese sogenannten FlüAG-Kurse organisiert das Landratsamt für Geflüchtete im Rhein-Neckar-Kreis.

Ein **VwV-Kurs** ist ähnlich wie ein Integrationskurs aufgebaut. In der Regel dauert der Kurs 300 bis 600 Unterrichtsstunden. Zusätzlich gibt es einen Orientierungskurs.

Für erwachsene Neuzugewanderte, die keinen Integrationskurs besuchen dürfen, gibt es in Baden-Württemberg zusätzlich ein freiwilliges Sprachkurs-Format: Sprachkurse, die durch die Verwaltungsvorschrift „VwV“ Deutsch gefördert werden. Im Rhein-Neckar-Kreis werden VwV-Kurse durch die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung des Landratsamts organisiert. Die Kosten tragen das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg sowie das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

„Die **Schulpflicht** ist durch den Besuch einer **deutschen Schule** zu erfüllen. Über Ausnahmen entscheidet die **Schulaufsichtsbehörde**.“
(§ 72 Absatz 4 Schulgesetz für Baden-Württemberg)

Für schulpflichtige und berufsschulpflichtige Kinder und Jugendliche, die keine oder geringe Deutsch-Sprachkenntnisse haben, bieten die Schulen und Berufsschulen – je nach Kapazität – spezielle Vorbereitungsklassen an. So werden sie darauf vorbereitet, schrittweise oder im Anschluss den Regelunterricht zu besuchen.

In Baden-Württemberg gibt es keinen staatlich geregelten Unterricht in den Familiensprachen der Kinder und Jugendlichen. Sie können auf den sogenannten „muttersprachlichen Zusatzunterricht“ zurückgreifen, der von den Konsulaten der Länder mit entsprechenden Sprachen angeboten wird. Aktuell bieten 14 konsularische oder diplomatische Vertretungen im Bundesland einen solchen Unterricht an: Bosnien-Herzegowina, Griechenland, Italien, Kosovo, Kroatien, Makedonien, Polen, Portugal, Serbien, Slowenien, Spanien, Türkei, Tunesien und Ungarn. Im Rhein-

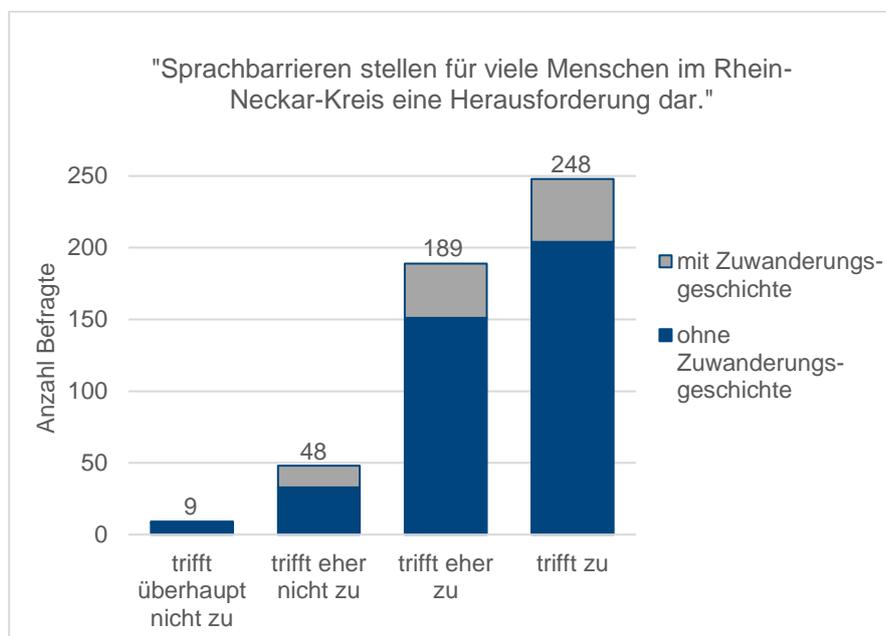
Neckar-Kreis gibt es davon aktuell die Sprachen Albanisch, Italienisch, Portugiesisch, Spanisch und Türkisch. Damit werden nicht alle Sprachen größerer Gruppen abgedeckt, die selbst oder deren Vorfahren nach Deutschland migriert sind.

In bestimmten Fällen kann der Konsultsunterricht in den Klassen 7 bis 10 eine Pflicht-Fremdsprache am Gymnasium ersetzen. So stellt die Familiensprache eine zertifizierte Ressource dar. In der gymnasialen Oberstufe und für die Abiturprüfung ist dies – im Gegensatz zu manchen anderen Bundesländern – in Baden-Württemberg nicht möglich. Auch für Kinder und Jugendliche, die als nachfolgende Generation nicht selbst nach Baden-Württemberg migriert sind, ist eine schulische Anerkennung ihrer Familiensprache nicht möglich.

Integrationsbarometer

Beim Integrationsbarometer 2022 des Rhein-Neckar-Kreises wurden die Teilnehmenden danach gefragt, ob Sprachbarrieren für viele Menschen im Rhein-Neckar-Kreis eine Herausforderung darstellen. Die große Mehrheit (88,8 %) der Befragten stimmt dem zu. Nur ca. 11,2 % sehen Sprachbarrieren nicht als Herausforderung an.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



Wenn die Gruppen der Befragten mit und ohne Zuwanderungsgeschichte getrennt betrachtet werden, zeigt sich ein ähnliches Bild. Bei den Teilnehmenden mit Zuwanderungsgeschichte sehen 86,1 % Sprachbarrieren als Herausforderung an. 89,7 % der Teilnehmenden ohne Zuwanderungsgeschichte stimmen der Aussage zu.

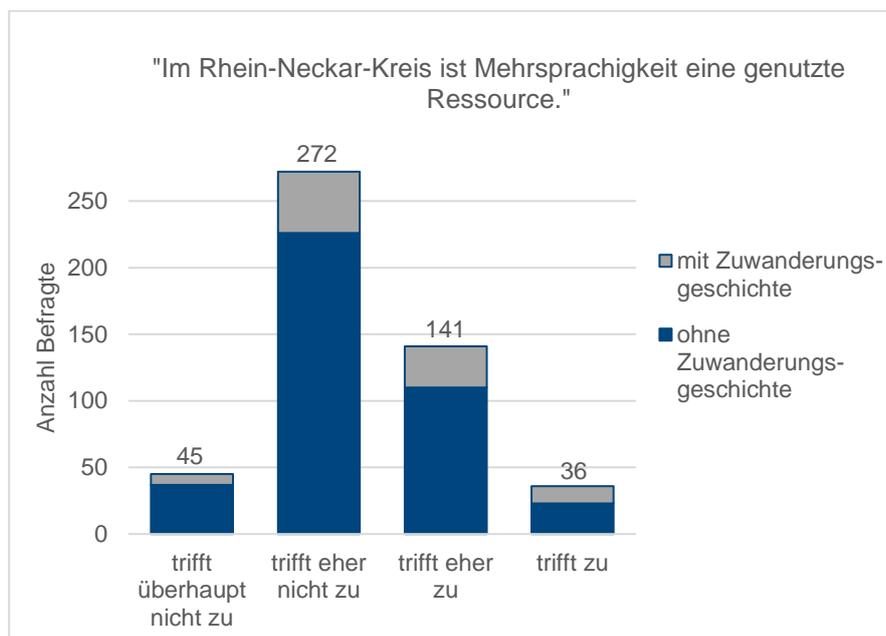
Alle Befragten sind somit der Auffassung, dass keine oder geringe Deutsch-Sprachkenntnisse die Teilhabemöglichkeiten einschränken. Besonders deutlich ist dies z. B., wenn es um das Erlangen von Zertifikaten geht: Ein Besuch des Regelunterrichts in Schulen in Deutschland ist grundsätzlich an Deutsch-Sprachkenntnisse geknüpft. In einigen Berufen ist die Berufszulassung mit dem Nachweis von Deutsch-Sprachkenntnissen verbunden. Doch auch im sonstigen Arbeitsalltag und der Freizeitgestaltung bestehen geringere Teilhabemöglichkeiten, wenn Deutsch nicht als gemeinsame Verkehrssprache zur Verfügung steht.

Der Aussage „Im Rhein-Neckar-Kreis ist Mehrsprachigkeit eine genutzte Ressource“ stimmten nur 36,6 % der Befragten zu. Demgegenüber sind

63,4 % der Meinung, dass Mehrsprachigkeit im Landkreis nicht als Ressource genutzt wird. Dies kann zum Beispiel bedeuten, dass im Schulunterricht zu wenig beachtet wird, welches sprachliche Wissen Kinder und Jugendliche insgesamt haben und inwieweit darauf aufgebaut werden kann. Ebenso kann damit gemeint sein, dass die sprachlichen Ressourcen von Mitarbeitenden zum Beispiel in beruflichen Beratungssituationen zu wenig genutzt werden.

Auffällig ist, dass die Befragten mit und ohne Zuwanderungsgeschichte unterschiedlich geantwortet haben. Die Antworten der Teilnehmenden mit Zuwanderungsgeschichte sind fast ausgewogen: 47 % sehen Mehrsprachigkeit im Rhein-Neckar-Kreis als genutzte Ressource, 53 % sind der Meinung, dass Mehrsprachigkeit nicht als Ressource genutzt wird. Bei den Teilnehmenden ohne Zuwanderungsgeschichte ist dagegen nur ein Drittel (33,6 %) der Meinung, dass Mehrsprachigkeit als Ressource genutzt wird, während 66,4 % dies nicht so sehen.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



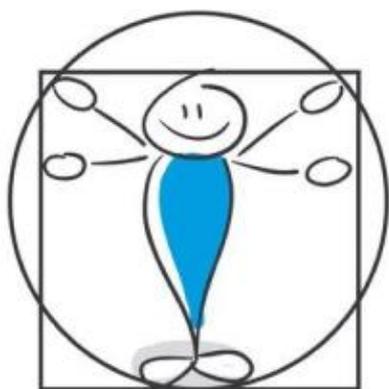
2 Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis

DEUTSCHWEGWEISER

Kurzbeschreibung: Der DEUTSCHWEGWEISER ist ein Online-Angebot für Erwachsene mit Zuwanderungsgeschichte im Rhein-Neckar-Kreis. Interessierte erfahren im DEUTSCHWEGWEISER, welche Formen von Deutsch-Sprachkursen es gibt, wo sie Beratung erhalten und bei wem sie eine Berechtigung zum Deutsch-Sprachkurs sowie finanzielle Förderung bekommen.

Der DEUTSCHWEGWEISER wird in verschiedenen Sprachen angeboten: Deutsch, Englisch, Französisch, Arabisch, Farsi, Türkisch und in Leichter Sprache.

Personen, die die Voraussetzungen für einen sogenannten VwV-Deutsch-Sprachkurs erfüllen, können sich direkt über die Webseite anmelden. Anschließend werden sie einem Deutsch-Sprachkurs im Rhein-Neckar-Kreis zugeteilt. Die Planung der VwV-Deutsch-Sprachkurse wird durch den DEUTSCHWEGWEISER optimiert. Dafür sind verschiedene Beteiligte eingebunden, zum Beispiel die Ausländerbehörde des Rhein-Neckar-Kreises und die Sprachkursträger.



Bildbeschreibung: Eine Strich-Figur zeigt mit vier Armen in verschiedene Richtungen.

Zielgruppe: Erwachsene mit Zuwanderungsgeschichte im Rhein-Neckar-Kreis, die Bedarf an einem Deutsch-Sprachkurs haben; Menschen, die diesen Personenkreis unterstützen, z. B. Soziale Beratung für Geflüchtete des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Integrationsmanagement, Migrationsberatung, Ehrenamtliche.

Umsetzung: Einrichtung des Angebots 2019 – 2021; Umsetzung durch den Eigenbetrieb Bau, Vermögen und Informationstechnik (EBVIT) sowie die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis.

Finanziert durch: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg, Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Der DEUTSCHWEGWEISER wurde bereits im ersten Jahr der Nutzung gut angenommen. Zwischen August 2021 und Juli 2022 gab es 546 Anmeldungen aus 20 Herkunftsländern. Davon haben 332 Personen eine Berechtigung für eine VwV-Förderung erhalten. 213 Personen konnten Deutsch in einem VwV-Kurs lernen und 83 Personen bedarfsorientiert in einem Integrationskurs einzeln gefördert werden (gesamt 296 Personen). Die Vermittlungsquote liegt bei den berechtigten Personen somit bei 89 %.

Für Personen, die keine VwV-Sprachkurs-Berechtigung erhalten, bietet der DEUTSCHWEGWEISER den Vorteil einer schnellen Rückmeldung. So kann zeitnah nach alternativen Fördermöglichkeiten gesucht werden.

Die technische Umsetzung des DEUTSCHWEGWEISERS orientiert sich grundsätzlich am Regelablauf einer Sprachkurs-Vermittlung. Dennoch bietet die Programmierung ausreichend Flexibilität, um solche Fälle abzubilden, die vom Standard abweichen. Vorteilhaft war dafür u. a. die Erprobung in der Praxis: Im ersten Jahr der Nutzung konnten nachträgliche Anpassungen an der Programmierung vorgenommen werden.

Insgesamt wurde bei der Entwicklung der Anwendung auf eine möglichst nutzungsfreundliche Bedienung geachtet, die einen niedrighschweligen Zugang erlaubt. Der DEUTSCHWEGWEISER ist barrierearm und erfüllt die notwendigen Vorgaben des Datenschutzes. Beispielsweise erübrigt sich durch den DEUTSCHWEGWEISER der Versand von VwV-Berechtigungen und Rechnungen.



Bildbeschreibung: Auf der Grafik ist eine Brücke zu sehen. Sie besteht aus Buchstaben und ist in der Mitte durchbrochen. Von oben führt eine Hand weitere Buchstaben ein, um die Lücke zu schließen.

Sprachmittlungsdienst

Kurzbeschreibung: Mit dem Sprachmittlungsdienst werden Sprachbarrieren überwunden. Zum einen wird der Kontakt zu Behörden und sozialen Einrichtungen für Menschen mit keinen oder geringen Deutsch-Sprachkenntnissen erleichtert. Die vorhandenen Sprachen dieser Menschen werden als Ressource anerkannt und es müssen seltener Familienangehörige dolmetschen. Insbesondere für Kinder und Jugendliche bietet dies einen Schutz vor schwierigen oder traumatischen Situationen. Zum anderen unterstützt die Sprachmittlung die ergebnisorientierte Effektivität von grundlegenden Beratungsgesprächen, macht die Vermittlung von wesentlichen Informationen verständlich und hilft bei einer gemeinsamen Suche nach Lösungen in Konfliktsituationen. Die Mitarbeitenden in Behörden, Ämtern und Institutionen werden somit entlastet.

Für den Sprachmittlungsdienst werden mehrsprachige Ehrenamtliche in einer Schulung ausgebildet. Alle haben gute Deutsch-Sprachkenntnisse und gute Kenntnisse in einer weiteren Sprache. Das Angebot des Dienstes richtet sich danach, welche Sprachen die Ehrenamtlichen mitbringen.

Den Sprachmittlungseinsatz beauftragt die jeweilige Behörde oder Einrichtung, z. B. das Jobcenter Rhein-Neckar-Kreis, das Jugendamt oder eine

Schule. Die den Auftrag erteilende Stelle zahlt anschließend eine Aufwandsentschädigung an die sprachmittelnde Person.

Zielgruppe: Behörden, Institutionen, Schulen und weitere öffentliche Einrichtungen im Rhein-Neckar-Kreis, bei denen Gespräche mit Personen geführt werden müssen, die keine oder geringe Deutsch-Sprachkenntnisse haben.

Umsetzung: Planung und Einrichtung seit September 2021 durch die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung. Durchführung der ersten Basis-Schulungen für Ehrenamtliche im Mai und Oktober 2022. Im Dezember 2022 fand die erste Aufbauschulung zum Dolmetschen im Gesundheitswesen statt.

Finanziert und gefördert durch: Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis, Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg (Verwaltungsvorschrift Deutsch).

Bewertung: Die Anzahl der seit Juni 2022 angefragten und durchgeführten Sprachmittlungseinsätze macht den Bedarf deutlich und nimmt kontinuierlich zu: Innerhalb von fünf Monaten fanden ca. 80 Einsätze statt; an erster Stelle standen dabei die Sprachen Russisch und Ukrainisch gefolgt von Türkisch, Arabisch und Persisch.

Viele der im Rhein-Neckar-Kreis verorteten Ämter und Institutionen haben sich als auftraggebende Stelle akkreditiert; zudem nehmen immer mehr Schulen den Sprachmittlungsdienst in Anspruch.



27 Personen haben zwischen April und Oktober 2022 eine jeweils dreitägige Basisschulung durchlaufen. Damit sind sie als Ehrenamtliche für den Sprachmittlungsdienst ausgebildet und stehen für Einsätze zur Verfügung. Ein Teil der Ehrenamtlichen hat im Dezember 2022 zudem eine Aufbauschulung für Sprachmittlungen im medizinischen Bereich absolviert. So kann der Voraussetzung in vielen ärztlichen Praxen entsprochen werden, dass die Verständigung bei Sprechstunden gesichert ist.



Bildbeschreibung: Gruppenfoto der Teilnehmerinnen des Deutsch-Sprachkurses für Mütter mit Kinderbetreuung. Das Foto wurde bei einem Ausflug in den Walldorfer Zoo unter Bäumen aufgenommen.

Deutsch-Sprachkurse für Mütter mit Kinderbetreuung

Kurzbeschreibung: In einem Pilotprojekt wurden im Walldorfer Begegnungshaus niedrigschwellige Sprach-Fördermaßnahmen für Frauen mit Kinderbetreuung eingerichtet. In den Kursen werden bis zu zehn Frauen in der deutschen Sprache gefördert. Die Kurse finden zweimal pro Woche mit jeweils drei Unterrichtsstunden statt. Insgesamt dauert ein Kurs 200 Unterrichtsstunden. Die Inhalte richten sich nach dem Lebensalltag und Bedürfnissen der Teilnehmerinnen.

Die Kinderbetreuung wird parallel in einem Nachbarraum angeboten. Zwei Betreuungspersonen können bis zu sieben Kinder in den Räumlichkeiten betreuen. Die Eignung der Räume und Betreuungspersonen wurde durch das Jugendamt Rhein-Neckar-Kreis geprüft.

Zum Erfolg des Pilot-Projekts tragen unterschiedliche Gelingens-Faktoren bei. Dazu zählen:

- Angebot der Kinderbetreuung, um eine konstante Kursteilnahme zu ermöglichen.
- Übernahme von Fahrtkosten, um auch Frauen aus umliegenden Kreiskommunen eine Teilnahme-Möglichkeit zu bieten.
- Geringe Stundenanzahl im Vergleich zu Integrations- und VwV-Kursen, um eine bessere Vereinbarkeit von Teilnahme an der Sprach-Fördermaßnahme und beruflichen oder familiären Verpflichtungen zu erreichen.

- Große Gruppe an Interessentinnen, um freiwerdende Kursplätze mithilfe einer Warteliste nachbesetzen zu können.
- Persönlicher Kontakt der Kursleitung zu den Teilnehmerinnen über einen Messenger Dienst, um eine größere Verbindlichkeit herzustellen.
- Hoher Praxisbezug, um den Teilnehmerinnen einen unmittelbaren inhaltlichen Mehrwert aufzuzeigen.
- Ehrenamtliche Unterstützung für die Kursleitung, um im Einzelfall auf besondere Bedarfe eingehen zu können.

Zielgruppe: Mütter mit kleinen Kindern im Rhein-Neckar-Kreis, die unabhängig von der Staatsangehörigkeit und dem Aufenthaltstitel Bedarf an einem niedrighschwelligem Deutsch-Sprachkurs haben.

Umsetzung: Pilotphase in Walldorf 2021 – 2022; Fortführung am Standort Walldorf 2022 – 2023 als Kooperationsprojekt des Walldorfer Begegnungshauses, der Stadt Walldorf und der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis. Umsetzung an weiteren Standorten im Landkreis ab 2023 vorgesehen.

Finanziert durch: Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis, Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg (Verwaltungsvorschrift Deutsch).

Bewertung: Die umfangreiche Vorarbeit in der Konzeption des Angebots hat sich bewährt. So wurden zahlreiche Gelingens-Faktoren erarbeitet, die zu einem Erfolg der Pilot-Phase geführt haben. Erstmals konnte durch diese Maßnahme eine niedrighschwellige Sprach-Fördermaßnahme für Mütter mit Kinderbetreuung im Rhein-Neckar-Kreis eingerichtet und bis zum Ende durchgeführt werden. Durch das Angebot wurden Frauen erreicht, die aufgrund der Rahmenbedingungen bislang keine Sprach-Fördermaßnahme in Anspruch nehmen konnten. Unter den Anmeldungen waren unter anderem mehrere EU-Bürgerinnen, eine Frau mit Niederlassungserlaubnis und eine Frau mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Durch die Niedrighschwelligkeit ist in dem Kurs kein Abschlusstest vorgesehen. Es wird geprüft, ob die Teilnehmerinnen mit einem Anschlusskurs an ein Zertifikat herangeführt werden können. So können sich perspektivisch weitere Chancen zur Integration in anderen Lebensbereichen eröffnen. Ergänzend wurde im Folgejahr 2022/2023 ein Zertifikatskurs gestartet, der die fortgeschrittenen Teilnehmerinnen in 250 Unterrichtsstunden zu dem Deutschsprachniveau A2 oder B1 führen soll.

3 Fortschreibung der Zielplanung

Rückblick auf die Ziel- und Maßnahmenplanung 2018

Im Integrationskonzept 2018 gab es vier Ziele im Handlungsfeld „Sprachförderung“. Dazu wurden neun Maßnahmen beschrieben. Aufgrund geänderter Rahmenbedingungen wurden nicht alle Maßnahmen so umgesetzt, wie im Konzept beschrieben. Die Ziele wurden jedoch teilweise durch alternative Maßnahmen erreicht.

Umsetzung: 

Ziel 1: Ein möglichst flächendeckendes Deutsch-Kursangebot ist eingerichtet.

Maßnahme 1: Umfassendes Angebot von Deutsch-Sprachkursen für unterschiedliche Statusgruppen.

Maßnahme 2: Einrichtung einer Deutsch-Sprachförderung für spezifische Zielgruppen.

Maßnahme 3: Sprachkurs-Angebote von Ehrenamtlichen unterstützen.

Maßnahme 4: In verschiedenen Bereichen zum selbstorganisierten Lernen anregen.

Maßnahme 9: Ausweitung des Angebots des Medienzentrums.

Bewertung: Das System aus unterschiedlichen Sprachkurs-Formaten ist mittlerweile fest im Rhein-Neckar-Kreis etabliert. Einen Schwerpunkt bildet der Zugang zu Integrations- und VwV-Kursen für Geflüchtete. Insbesondere mithilfe der Sozialen Beratung für Geflüchtete des Landratsamts sowie dem kommunalen Integrationsmanagement werden Interessierte über Sprachkurs-Formate aufgeklärt und bei der Anmeldung unterstützt. Durch den DEUTSCHWEGWEISER konnte das Anmeldeverfahren für VwV-Kurse wesentlich optimiert werden. Auch nicht-geflüchtete Zugewanderte können sich hier niedrigschwellig über das Sprachkurs-Angebot informieren.

Bei den Sprachkursen für spezifische Zielgruppen gab es erhebliche Entwicklungen. Regelmäßig werden z. B. Deutsch-Sprachkurse für Auszubildende in den Sommerferien angeboten. Für Mütter kleiner Kinder konnte ein Pilotprojekt erfolgreich umgesetzt werden. Zusätzlich konnte ein niedrigschwelliges Angebot in einer Kommune durch die ergänzenden Sprach-Fördermaßnahmen der VwV Deutsch durchgeführt werden. Dennoch stellen derartige Angebote weiterhin eine große Herausforderung dar. Insbesondere im ländlichen Raum kommen häufig nur Kleinstgruppen mit besonderen Bedarfen zustande. Dies macht ein Sprachkurs-Angebot nicht wirtschaftlich.

Sprachkurs-Angebote Ehrenamtlicher stellen je nach Verfügbarkeit und Zugangsmöglichkeit zu regulären Sprachkursen eine wichtige Ergänzung in der Angebotslandschaft dar. Außerdem kann die Sprachförderung durch Ehrenamtliche in Kleingruppen oder einer Einzelbegleitung stattfinden. Gefördert wird dies durch das Landratsamt z. B. durch entsprechende Informationen, die im Integrationsportal zur Verfügung gestellt werden. Diese Angebotsform wurde zudem gewählt, um das selbstorganisierte Lernen Neuzugewandelter anzuregen. Darüber hinaus verfügen einige Bibliotheken im Landkreis über entsprechende Lernmaterialien. Auf diese können auch Lehrkräfte für ihre Unterrichtsgestaltung zurückgreifen.

Das Medienzentrum für Heidelberg und den Rhein-Neckar-Kreis verfügt unter anderem über Medienangebote für Lehrkräfte. Diese sollten auf ein Angebot für Deutsch als Zweitsprache und den mehrsprachigen Unterricht ausgeweitet werden. Zu diesem Zweck wurde eine Umfrage unter Lehrkräften durchgeführt. Allerdings ließ die geringe Rücklaufquote auf einen fehlenden Bedarf schließen. In der Folge wurde von der konkreten Maßnahme Abstand genommen.

Umsetzung: 

Ziel 2: Die Transparenz von Sprach-Fördermöglichkeiten ist gegeben.

Maßnahme 5: Entwicklung einer Bildungs- und Beratungsdatenbank (BuBDa) für Neuzugewanderte im Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Mit der Bildungs- und Beratungsdatenbank (BuBDa) wurde seit 2017 Transparenz über Sprachkurs-Angebote für Neuzugewanderte geschaffen. In der Datenbank wurden staatlich finanzierte Angebote aufgeführt, zum Beispiel Integrationskurse oder VwV-Kurse. Einige Kreiskommunen haben zusätzlich ehrenamtliche Sprachkurs-Formate eingetragen. Zukünftig wird die BuBDa durch eine neue Seite abgelöst, die an die aktuellen Rahmenbedingungen und Bedarfe angepasst ist (vergleiche das Handlungsfeld *Ausbildung und Arbeit*).

Zusätzlich wird seit 2021 mit dem DEUTSCHWEGWEISER ein Beitrag dazu geleistet, Transparenz über Deutsch-Sprachkurse zu schaffen. Die Seite

richtet sich an alle zugewanderten Erwachsenen im Rhein-Neckar-Kreis. Durch die Übersetzung in mehrere Sprachen ist sie zudem für einen erweiterten Personenkreis zugänglich.

Umsetzung: |||||

Ziel 3: Sprachbarrieren werden berücksichtigt.

Maßnahme 6: Mehrsprachiger und zielgruppenorientierter Informationsfluss durch das Landratsamt.

Maßnahme 7: Im Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis wird ein Verzeichnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fremdsprachen-Kenntnissen erstellt und gepflegt.

Maßnahme 8: Einsatz von mehrsprachigen Laienhelferinnen und Laienhelfern für kultursensible Familien- und Elternarbeit.

Leichte Sprache zeichnet sich durch einfache Wörter, kurze Sätze und begleitende Bilder aus. Sie wurde für Menschen mit geistiger Behinderung oder Lern-Schwierigkeiten entwickelt, kann aber auch anderen Menschen nutzen.

Ebenso ist die **einfache Sprache** eine vereinfachte Version der deutschen Sprache mit weniger komplexen Sätzen. Sie ist jedoch nicht an feste Regelungen gebunden, wie die Leichte Sprache.

Bewertung: Die Übersetzung von Informationsmaterialien in Leichte Sprache ist aus vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung nicht mehr wegzudenken. So kann einerseits der barrierefreie Zugang, zum Beispiel für Menschen mit Behinderung, erleichtert werden. Andererseits können unter Umständen auch Menschen mit geringen Deutsch-Sprachkenntnissen von Informationen in Leichter Sprache oder einfacher Sprache profitieren.

Darüber hinaus werden Informationsmaterialien, die sich schwerpunktmäßig an Personengruppen mit nicht-deutscher Herkunftssprache richten, in jene Herkunftssprachen übersetzt. Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung prüft beispielsweise stets, welche Herkunftssprachen in der jeweiligen Zielgruppe stark vertreten sind und lässt daran anknüpfend Übersetzungen anfertigen. Auch andere Ämter setzen dies um, wie das Gesundheitsamt im Zusammenhang mit Test- und Impfangeboten während der Corona-Pandemie.

Um auch die mündliche Kommunikation bei Behördenkontakten zu vereinfachen, war ursprünglich ein Verzeichnis von Mitarbeitenden mit Fremdsprachen-Kenntnissen im Landratsamt vorgesehen. Dieses Vorhaben wurde zwischenzeitlich durch die Einrichtung des ehrenamtlichen Sprachmittlungsdienstes für den Rhein-Neckar-Kreis abgelöst. Auf diese Weise kann noch umfassender auf entsprechende Bedarfe reagiert werden. Ebenfalls ehrenamtliche Unterstützung bieten weiterhin die Laienhelferinnen und Laienhelfer in einem Kooperationsprojekt des Jugendamts Rhein-Neckar-Kreis und des Heidelberger Zentrums für Migrationsforschung und Transkulturelle Pädagogik. Ergänzend gibt es seit 2021 die „Interkulturellen Elternmentor*innen“ in mehreren Kreiskommunen (vergleiche das Handlungsfeld *Kinder-, Jugend- und Familienbildung*).

Umsetzung: |||||

Ziel 4: Mehrsprachigkeit ist als Ressource anerkannt.

Maßnahme 7: Im Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis wird ein Verzeichnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fremdsprachen-Kenntnissen erstellt und gepflegt.

Maßnahme 8: Einsatz von mehrsprachigen Laienhelferinnen und Laienhelfern für kultursensible Familien- und Elternarbeit.

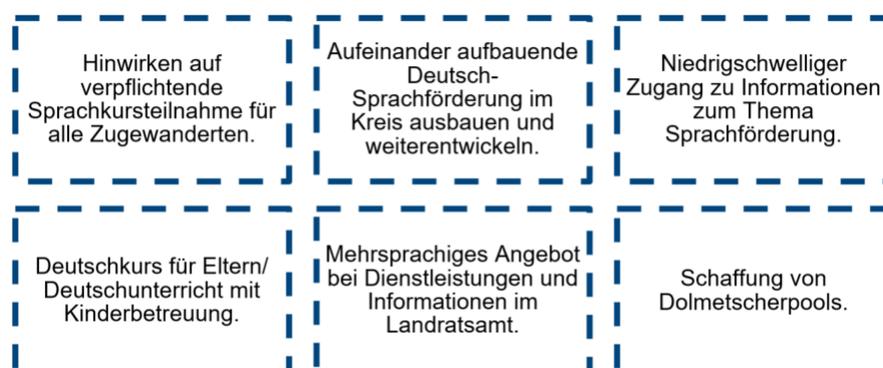
Maßnahme 9: Ausweitung des Angebots des Medienzentrums.

Bewertung: Die Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource stellt einen wichtigen Schritt in der Integrationsarbeit dar. Es ist wichtig, dass durch die aufgeführten Maßnahmen ersten Bestrebungen unternommen wurden, Ziel 4 zu erreichen (vergleiche die Bewertungen der Ziele 1 und 3).

Beteiligungsverfahren zur Konzeptfortschreibung

Phase 1: Online-Beteiligung

Bildbeschreibung: Auf sechs Kacheln werden die Titel der Ziel- und Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung aufgeführt. Die Kacheln sind mit einer blau-gestrichelten Linie umrahmt.



Die genannten Ziel- und Maßnahmenvorschläge knüpfen zunächst an das bestehende Angebot an und bestärken die Fortführung der bisherigen Strategie. Teilweise gehen sie jedoch, beispielsweise mit der Forderung einer verpflichtenden Sprachkurs-Teilnahme für alle Zugewanderten, über den Status quo hinaus. Innerhalb des Wirkungsrahmens des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis wäre eine solche generelle Verpflichtung aller neuzugewanderten Menschen rechtlich nicht umsetzbar. Für die Einrichtung von Sprachkursen mit Kinderbetreuung gibt es bereits erste Ansätze im Rhein-Neckar-Kreis. Darüber hinausgehende Maßnahmen werden im Handlungsfeld *Kinder-, Jugend- und Familienbildung* beschrieben.

Phase 2: Beteiligungs-Workshop

Rahmendaten: 26.10.2021, 16 – 18:30 Uhr in Sinsheim

Teilnehmende: ca. 20 Personen (kommunale Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende des Integrationsmanagements, der Sozialen Beratung für Geflüchtete, des Amts für Schulen, Kultur und Sport, Ehrenamtliche, Mitarbeitende eines Sprachkursträgers, Sprachmittler, Mitarbeitende eines Wohlfahrtsverbandes sowie Mitarbeitende der Stadt Heidelberg)

Bildbeschreibung: Zwei Fotos des Beteiligungs-Workshops in der Stiftskirche Sinsheim in Sinsheim.

Foto 1: Die Teilnehmenden sitzen mit Abstand zu einander und schauen in Richtung der Referentin des Sprachkursträgers USS gedreht. Sie hält einen Zettel in der Hand und spricht.

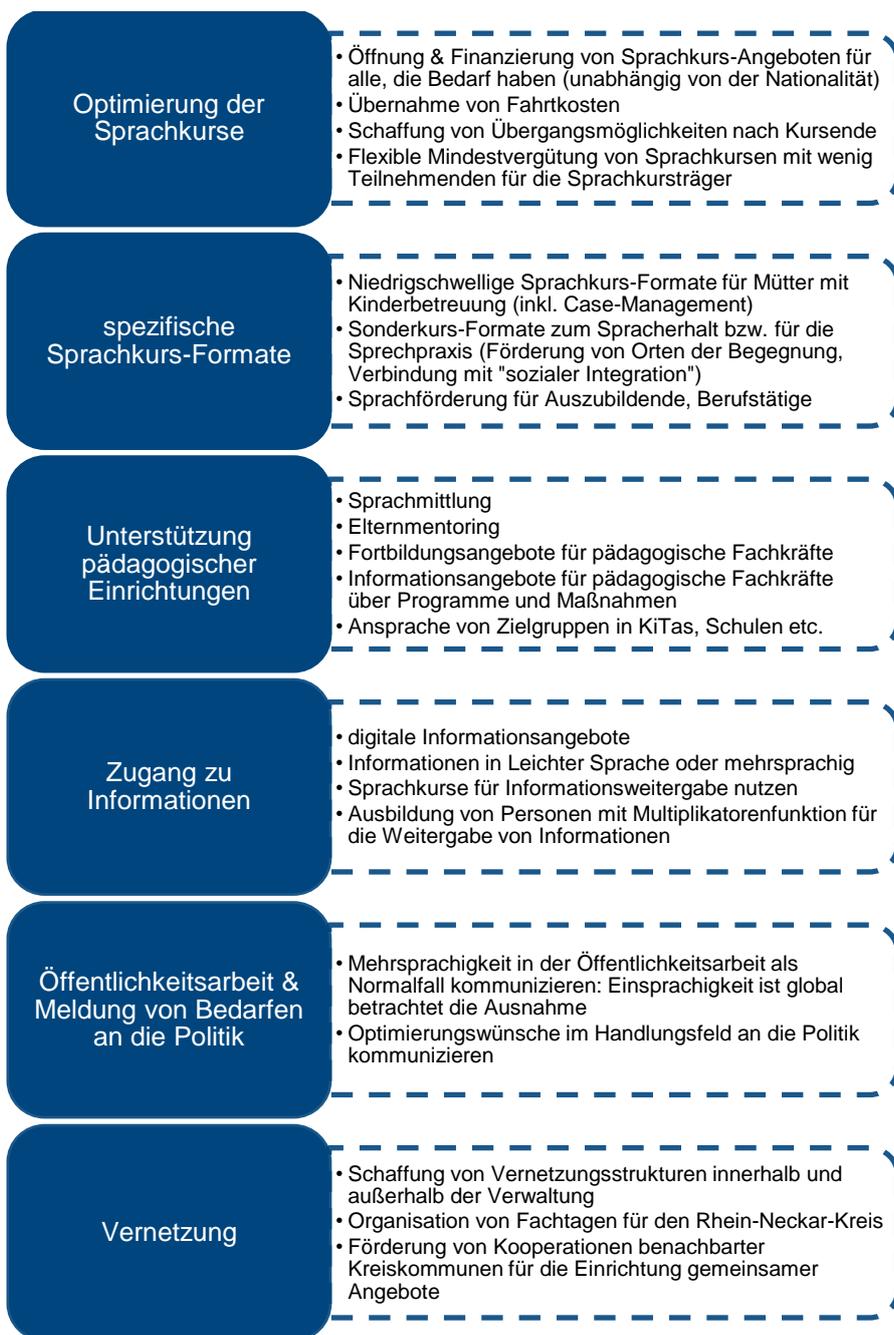
Foto 2: Die Teilnehmenden des Workshops sind sitzend von hinten aufgenommen. Sie blicken in Richtung einer Teilnehmerin, die vor drei Pinnwänden mit Stichwortkarten steht, spricht und auf diese zeigt.



In der anschließenden Kleingruppenarbeit und Diskussionsrunde wurden Maßnahmenvorschläge gesammelt und an den Handlungsrahmen des

Landratsamts angepasst. Dabei wurden unter anderem die Möglichkeiten genutzt, neue Vorschläge für Maßnahmen einzubringen oder Verbesserungsvorschläge für vorhandene Angebote zu äußern. Zentrale Inhalte der Diskussion waren:

Bildbeschreibung: In der Grafik werden die Ergebnisse des Beteiligungs-Workshops zusammengefasst. Links befinden sich mit weißer Schrift auf blauem Hintergrund die übergeordneten Diskussions-Themen. Rechts daneben sind jeweils die Maßnahmen-Vorschläge aus den Workshops aufgelistet. Sie haben eine kleinere, weiße Schrift und sind pro Thema mit einer blau gestrichelten Linie umrahmt.



Insgesamt ist der Handlungsspielraum des Landratsamts im Bereich Deutsch-Sprachförderung stark eingeschränkt. Auf Bundesprogramme kann kein direkter Einfluss genommen werden. Bezüglich der Rahmenbedingungen der Förderprogramme des Landes besteht ein fortwährender Austausch mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration. Nichtsdestotrotz können Angebote auch hier nur innerhalb der Fördervorgaben eingerichtet werden. So liegt es schließlich nicht im Ermessen des Landratsamts, etablierte Sprachkurs-Angebote beispielsweise für weitere Zielgruppen zu öffnen. Im Beteiligungs-Workshop wurde beispielsweise ein großer Bedarf an Sprachförderung für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger beschrieben, da diese keinen Zugang zu den bisherigen Sprachförderprogrammen haben. Diesem Bedarf kann das Landratsamt nur

eingeschränkt begegnen. Mit der Einführung des „Chancen-Aufenthaltsrechts“ wurden weitere Änderungen im Aufenthaltsgesetz vorgenommen, so dass eine bundesweite Öffnung der Integrationskurse für vielfältige Personengruppen erfolgt ist.

Das Landratsamt hat außerdem keinen Einfluss darauf, welche Art von Förderprogrammen auf Bundes- oder Landesebene eingerichtet werden. Bestimmte Projekte, die mit Fördermitteln des Bundes oder Landes finanziert werden, gibt es daher nur, wenn entsprechende Förderprogramme bestehen. Eine weitere Voraussetzung ist, dass auf Landkreisebene Ressourcen bereitstehen, um eventuelle Fördermittel zu beantragen und Projekte umzusetzen.

Unabhängig davon kann hervorgehoben werden, dass im Beteiligungs-Workshop zahlreiche Vorschläge erarbeitet wurden, die auf Landkreisebene umsetzbar sind. So bestehen bereits vielfältige Ansätze, um Informationsangebote zu optimieren, Vernetzungsstrukturen zu schaffen oder unterstützende Maßnahmen einzurichten. Diese gilt es auszubauen und an sich verändernde Rahmenbedingungen anzupassen. Insbesondere ist es Aufgabe des Landratsamts, erfolgreiche Pilot-Projekte auf weitere Standorte innerhalb des Rhein-Neckar-Kreises zu transferieren.

Auf den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und Weitergabe von Bedarfen an die Politik kann zukünftig ein stärkerer Fokus gelegt werden. Hier ist es wichtig, zwischen objektiven Bedarfen und subjektiven Wünschen zu unterscheiden. Außerdem sollte stets ein Bezug zu konkreten Anlässen oder Projekten bestehen. Insgesamt ist im Teilbereich Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource ein großer Handlungsbedarf zu verzeichnen. Dies äußert sich zum Beispiel bei den Wünschen zur Unterstützung pädagogischer Einrichtungen. Doch auch bei vielen Informationsangeboten sind die Zugangsmöglichkeiten durch Mehrsprachigkeit oder Leichte Sprache ausbaufähig.

Fortgeschriebene Zielplanung 2023

Perspektivziel 1:

Die Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource erweitert die Möglichkeiten der Verständigung und trägt zum Empowerment bei. Das vorhandene sprachliche Wissen der Menschen im Rhein-Neckar-Kreis wird in seiner Gesamtheit anerkannt und als Ressource gefördert und genutzt.

Handlungsziel 1: Mehrsprachigkeit wird in der Informationsweitergabe berücksichtigt. Zugleich wird die Datengrundlage hinsichtlich der Sprachenvielfalt im Rhein-Neckar-Kreis sowie der Kontexte, in denen Mehrsprachigkeit eine bereits genutzte oder noch ungenutzte Ressource darstellt, ausgebaut.

Aktionsplan

- 1.1 Bei der Entwicklung von Informationsangeboten oder Maßnahmen durch die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung wird geprüft, inwieweit der Mehrsprachigkeit der Zielgruppen entsprochen wird.
- 1.2 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung unterstützt andere Ämter/Stabsstellen

innerhalb des Landratsamts beratend bei der Umsetzung mehrsprachiger Informationsangebote bzw. Maßnahmen.

- 1.3 Die jeweils benötigten Sprachen und der Kontext des Informationsangebots bzw. der Maßnahme (vgl. Nr. 1.1 und 1.2) werden dokumentiert. Ergänzt wird dies durch Daten über die Einsätze des Sprachmittlungsdienstes.
- 1.4 Weitere Quellen hinsichtlich der Sprachenvielfalt im Rhein-Neckar-Kreis werden erschlossen und zum Beispiel im Rahmen des Integrationsmonitorings ausgewertet.

Handlungsziel 2: Es werden Maßnahmen initiiert und ausgebaut, die die individuelle Handlungsfähigkeit aller Beteiligten in Kontexten von Mehrsprachigkeit stärken.

Aktionsplan

- 2.1 Der Wissenstransfer und die Professionalisierung im Bereich Mehrsprachigkeit wird ausgebaut. Dies wird z. B. durch Fortbildungen und Workshops für Fachkräfte oder Ehrenamtliche in der Bildungs- und Integrationsarbeit, durch Fachtagungen oder digitale Informationsangebote umgesetzt. Entsprechende Maßnahmen werden inklusive der jeweiligen Teilnehmezahlen dokumentiert.
- 2.2 Durch die Umsetzung von Maßnahmen mit Ehrenamtlichen bzw. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wird die Unterstützung im Einzelfall professionalisiert. Dazu zählen unter anderem Mentoring- und Sprachmittlungsangebote. Die inhaltliche oder räumliche Ausweitung erfolgreicher Maßnahmen wird forciert.
- 2.3 Menschen im Rhein-Neckar-Kreis, zum Beispiel Ehrenamtliche in migrantischen Organisationen, erhalten durch Fortbildungen und Workshops gezielte Unterstützung zum Umgang mit und zur Förderung von Mehrsprachigkeit in spezifischen Situationen. Dies kann sich z. B. auf Themen wie mehrsprachige Erziehung oder Mehrsprachigkeit im Arbeitskontext beziehen.
- 2.4 Anlassbezogen wird die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Mehrsprachigkeit ausgebaut. Dies trägt zur allgemeinen Wissensvermittlung bei. Beispielsweise kann über die Bedeutung der Erstsprache für die sprachliche Entwicklung von Kindern aufgeklärt werden oder durch Aufklärungsarbeit für die Gleichwertigkeit verschiedener Sprachen geworben werden.

Perspektivziel 2:

Ein vielfältiges und vernetztes Deutsch-Sprachlernangebot stärkt die individuelle Handlungsfähigkeit von Menschen mit keinen oder geringen Deutsch-Sprachkenntnissen. Dies beinhaltet niederschwellige, ineinandergreifende und spezifische Maßnahmen sowie formale und non-formale Sprachkursangebote.

Handlungsziel 3: Das kreisweite Deutsch-Sprachlernangebot wird fortlaufend und in einer vernetzten Herangehensweise an den Bedarf angepasst. Dabei stehen nicht Zuständigkeitsfragen, sondern die Lösungsorientierung im Vordergrund.

Aktionsplan

- 3.1 In Zusammenarbeit mit den Akteuren im Bereich Deutsch-Sprachförderung wird die Angebotslandschaft regelmäßig überprüft. Dies bezieht sich einerseits auf reguläre Grund- und Aufbaukurse. Andererseits werden spezifische Sprachkursformate, die sich an bestimmte Zielgruppen richten, in den Blick genommen.
- 3.2 Förderprogramme werden durch die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung beantragt, wenn der Bedarf bei der jeweiligen Zielgruppe und die Umsetzungsmöglichkeiten gesichert sind. Förderprogramme, die sich an Kreiskommunen und weitere Akteure im Rhein-Neckar-Kreis richten, werden beworben. Bei Bedarf erhalten kommunale Zusammenschlüsse Unterstützung bei der Konzeption eigener Anträge.
- 3.3 Kriterien für die Optimierung der Rahmenbedingungen von Sprachkursen werden fortlaufend und bedarfsorientiert erfasst und an Stellen mit Entscheidungsfunktion kommuniziert. In Zusammenarbeit mit weiteren Beteiligten wird ihre Umsetzung geprüft und gegebenenfalls initiiert.
- 3.4 Im Austausch mit der Landes- und Bundesebene werden Bedarfsmeldungen und Änderungsvorschläge aus der Praxis weitergeleitet und der Wunsch nach Umsetzung untermauert.

Handlungsziel 4: Die Möglichkeiten des Deutsch-Sprachlernangebots werden zielgruppenorientiert zugänglich gemacht.

Aktionsplan

- 4.1 Allgemeine Informationen über das Deutsch-Sprachlernangebot im Rhein-Neckar-Kreis werden auf unterschiedlichen Kanälen (digital, print, persönlicher Kontakt) und mehrsprachig bzw. in Leichter oder einfacher Sprache transparent gemacht und fortlaufend aktualisiert.
- 4.2 Informationen zu spezifischen Sprach-Fördermaßnahmen werden zielgruppenorientiert zugänglich gemacht. Dies wird stets in die Konzeption von Sprach-Fördermaßnahmen eingebunden.
- 4.3 Der Übergang von Sprach-Fördermaßnahmen und Sprachkursen in andere Bildungsmaßnahmen im Rhein-Neckar-Kreis wird verstärkt gefördert, z. B. durch ein entsprechendes Informationsangebot innerhalb laufender Sprachkurse. So werden Zugangs- und Anschlussmöglichkeiten in andere Maßnahmen optimiert bzw. der weitere Bildungsweg unterstützt.



Handlungsfeld

Kinder-, Jugend- und Familienbildung

1 Ausgangslage

Was ist die Aufgabe von Integrationsarbeit im Bereich Kinder-, Jugend- und Familienbildung?



Quelle: Pressemitteilung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu den Ergebnissen der PISA-Studie 2018 in Deutschland.

„Chancengerechtigkeit bleibt eine der Herausforderungen für das deutsche Bildungssystem.“

(Ergebnis der PISA-Studie 2018)

Verschiedene Studien, wie zum Beispiel die PISA-Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigen immer wieder auf: Der Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen weist in Deutschland stärker als in anderen Ländern einen Zusammenhang mit der sozialen Herkunft auf. Insofern ist es wichtig, dass Integrations-Angebote im Handlungsfeld Kinder-, Jugend- und Familienbildung stets die gesamte Familie in den Blick nehmen: Sollen Kinder und Jugendliche in ihrem Bildungsverlauf gestärkt werden, ist der Einbezug der Eltern beziehungsweise Bezugspersonen eine wichtige Voraussetzung.

Die Vielfalts-Merkmale „soziale Herkunft“ und „ethnische Herkunft“ sind nicht unmittelbar gleichzusetzen. Der Mikrozensus 2019 zeigte allerdings auf, dass das Armutrisiko bei „Menschen mit Migrationshintergrund“ mehr als doppelt so hoch ist wie bei „Menschen ohne Migrationshintergrund“. An dieser Stelle verdeutlicht sich einerseits, dass Maßnahmen im Bereich Kinder-, Jugend- und Familienbildung möglichst teilhabeorientiert aufgesetzt sein müssen – die Nationalität oder der Aufenthaltsstatus sollten kein Ausschlusskriterium sein. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass sich gerade bei Kindern mit Zuwanderungsgeschichte der Effekt der Chancenungleichheit verstärken kann. Hier wirken verschiedene Vielfalts-Dimensionen zusammen, was als Intersektionalität bezeichnet wird.

Für den starken Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und dem Bildungserfolg in Deutschland gibt es verschiedene Gründe. Dazu zählt zum Beispiel die im Vergleich zu anderen Ländern frühe Aufteilung von Kindern auf unterschiedliche Schulformen. Kinder mit einem geringeren sozioökonomischen Status oder mit Zuwanderungsgeschichte werden unabhängig von ihren Leistungen eher an eine Förderschule verwiesen, wodurch ihr weiterer Bildungsverlauf stark beeinflusst wird. Auch andere Unterstützungs-Strukturen, wie Vorbereitungsklassen für neuzugewanderte Kinder mit geringen Deutsch-Sprachkenntnissen, im Bildungssystem können – obwohl die Kinder und Jugendlichen gegebenenfalls stärker gefördert werden – eine ausgrenzende Wirkung haben.

Ebenso wurde nachgewiesen, dass die Notengebung von Lehrkräften bei Grundschulkindern durch den Namen und einer zugeschriebenen Zuwanderungsgeschichte negativ beeinflusst werden kann. Eine Integrations-Arbeit im Bereich Kinder-, Jugend- und Familienbildung muss daher auch eine Vernetzung mit pädagogischen Fachkräften beinhalten.



Quelle: Pressemitteilung der Universität Mannheim zu den Ergebnissen einer Studie in der Bildungsforschung von Dr. Meike Bonefeld 2018.

„Ausschlaggebend für die unterschiedliche Benotung war allein der Name der Schüler: Während die eine Gruppe ein Diktat von „Max“ benotete, erhielt die andere Gruppe ein identisches Diktat, allerdings von „Murat“.“

(Pressemitteilung der Universität Mannheim 2018)

Unabhängig von den ungleichen Bildungschancen haben Eltern mit Zuwanderungsgeschichte vergleichsweise höhere Erwartungen an den

Bildungserfolg ihrer Kinder. Dies kann sich wiederum positiv auf die Leistungen der Kinder auswirken. Durch Integrations-Maßnahmen im Handlungsfeld Kinder-, Jugend- und Familienbildung wird hier angesetzt: Das Ziel ist es, den erwünschten in einen tatsächlichen Erfolg zu überführen.

Wie ist die Rechtslage?

Der Zugang zum Bildungs-System ist für alle Kinder gesetzlich geregelt. Dies beginnt bereits in einem frühen Alter: So haben alle Kinder ab dem ersten Geburtstag Anspruch auf eine frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder Kindertagespflege (§ 24 Sozialgesetzbuch – Achtes Buch). Dieser Rechtsanspruch steht bewusst den Kindern selbst und nicht den Eltern zu. Dies verdeutlicht, dass es sich nicht um eine reine Kinderbetreuung handelt, sondern damit ein Bildungsauftrag gegenüber den Kindern verbunden ist.

Der Rechtsanspruch besteht unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Aufenthaltsstatus der Kinder. In der Praxis zeigt sich allerdings häufig ein genereller Mangel an Angeboten zur Kinderbetreuung oder Kindertagespflege, was zu unterschiedlichen Auswahlkriterien führen kann. Es werden dann zum Beispiel Kinder bevorzugt aufgenommen, die sehr frühzeitig angemeldet wurden. Insbesondere Neuzugewanderte haben in diesem Fall das Nachsehen. Auch kann es sein, dass zuerst die älteren Kinder einen Platz erhalten, um ihnen vor dem Schuleintritt eine gewisse Zeit in der Kinderbetreuung zu bieten. Kinder, bei denen eine frühkindliche Bildung durch das Elternhaus nicht geleistet werden kann, sind im Nachteil.

„Schulpflicht besteht für alle Kinder und Jugendlichen, die im Land Baden-Württemberg ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Ausbildungs- oder Arbeitsstätte haben.“

(§ 72 Schulgesetz für Baden-Württemberg)

Auch die Schulpflicht besteht für alle Kinder und Jugendlichen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder dem Aufenthaltstitel. Für geflüchtete Kinder und Jugendliche beginnt die Schulpflicht erst sechs Monate nach dem Zuzug aus dem Ausland. Auf Wunsch können sie jedoch bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine Schule besuchen.

Für die Inhalte und Ausgestaltung des Schulwesens ist der Staat beziehungsweise das Land Baden-Württemberg zuständig. Dennoch muss die Schule berücksichtigen, dass das Recht und die Pflicht zur Pflege und Erziehung von Kindern bei ihren Eltern liegt.

Zusätzlich ist in der Verfassung des Landes Baden-Württemberg geregelt, dass das Land die Chancengleichheit in der Erziehung und im Unterricht gewährleisten muss.

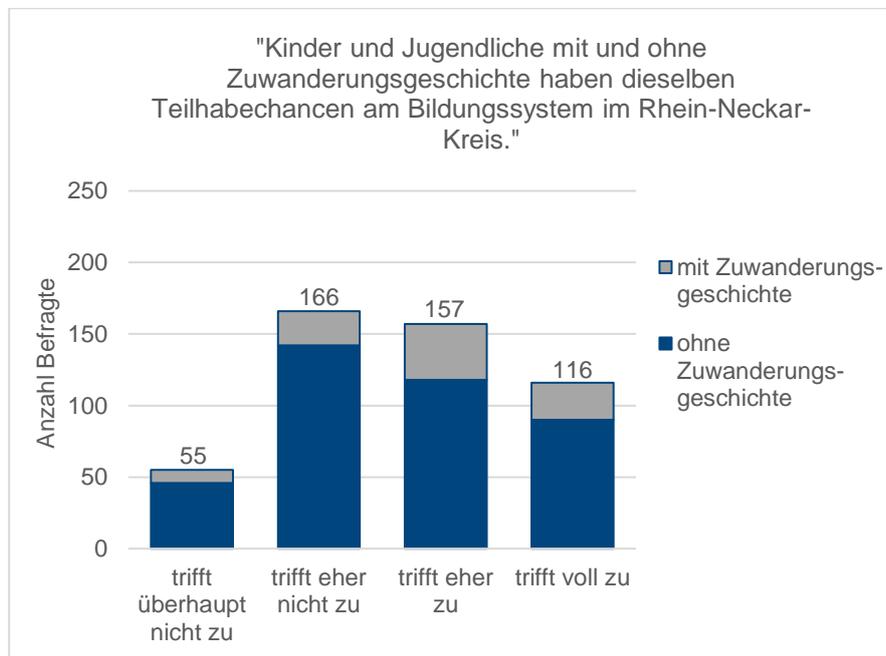
„Jeder junge Mensch hat ohne Rücksicht auf Herkunft oder wirtschaftliche Lage das Recht auf eine seiner Begabung entsprechende Erziehung und Ausbildung.“

(Artikel 11 Verfassung des Landes Baden-Württemberg)

Zahlen, Daten, Fakten

Gefragt nach den Teilhabechancen am Bildungssystem für Kinder und Jugendliche mit und ohne Zuwanderungsgeschichte im Rhein-Neckar-Kreis schätzen 55 % der Teilnehmenden am Integrationsbarometer 2022 diese als vergleichbar ein. Mit 45 % sind knapp die Hälfte der Befragten hingegen der Meinung, dass ungleiche Teilhabechancen am Bildungssystem bestehen.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



Werden die Befragten mit Zuwanderungsgeschichte herausgefiltert, so sind 66 % der Ansicht, dass vergleichbare Teilhabechancen am Bildungssystem für Kinder und Jugendliche im Rhein-Neckar-Kreis bestehen. In dieser Gruppe geht nur ein Drittel (34 %) von ungleichen Teilhabechancen aus. Bei der Teilnehmendengruppe ohne Zuwanderungsgeschichte sehen 53 % die Teilhabechancen als vergleichbar an; 47 % betrachten die Teilhabechancen am Bildungssystem als ungleich.

Die „soziale Herkunft“ ist eine der 7 Kern-Dimensionen von Vielfalt. Diese inneren Dimensionen sind nicht oder nur schwer veränderbar.

Es stellt sich die Frage, aus welchem Grund die Einschätzungen zwischen den Befragtengruppen so stark abweichen. Möglicherweise ist dies u. a. auf eine mediale Darstellung zurückzuführen, in der die Situation pessimistischer aufgezeigt wird, als die Betroffenen sie empfinden. Gegebenenfalls könnte eher die soziale Herkunft anstelle der Zuwanderungsgeschichte ein ausschlaggebender Faktor sein. Nichtsdestotrotz geht ein großer Teil der Befragten von ungleichen Teilhabechancen aus. Dies deutet auf einen klaren Handlungsbedarf in der Bildungs- und Integrationsarbeit hin.

ELTERNSTIFTUNG
BADEN-WÜRTTEMBERG



Bildbeschreibung: Zeichnung eines Eltern-Gesprächs mit „Elternmentor*in“; Logo der Gemeinnützigen Elternstiftung Baden-Württemberg

2 Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis

„Interkulturelles Elternmentor*innenprogramm“

Kurzbeschreibung: „Interkulturelle Elternmentor*innen“ stehen Eltern in Bildungseinrichtungen als niedrigschwellige Ansprechpersonen zur Verfügung. Sie stärken Eltern in ihrer Elternrolle und befähigen Eltern dazu, ihre Kinder im deutschen Bildungssystem selbstständiger zu unterstützen. Außerdem fördern „interkulturelle Elternmentor*innen“ die Zusammenarbeit zwischen KiTas beziehungsweise Schulen und Eltern.

Die Ehrenamtlichen werden in einer mehrtägigen Schulung durch die Elternstiftung Baden-Württemberg zu „interkulturellen Elternmentor*innen“ ausgebildet. Nach der Schulung können sie zum Beispiel schriftliche

Kommunikation mit Lehrkräften und Verwaltungsmitarbeitenden verständlich erklären oder übersetzen, bei Bedarf zu Elterngesprächen begleiten und Beratungen für Eltern, Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte anbieten. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass „interkulturelle Elternmentor*innen“ selbst aktiv werden und gemeinsamen mit anderen Beteiligten Projekte starten. Dazu zählen beispielsweise Elterncafés, Elternkurse oder Infoveranstaltungen zu bildungsrelevanten Themen.

Bisher beteiligte Kreiskommunen:

- Eberbach,
- Edingen-Neckarhausen,
- Hemsbach,
- Heddesheim/Ladenburg,
- Neckargemünd,
- Oftersheim,
- Walldorf und
- Wiesloch.

In jeder Kommune ist eine Person für die Koordinierung der „Elternmentor*innen“ vor Ort und die Vermittlung von Einsatzanfragen zuständig. Diese Aufgabe übernehmen zum Beispiel kommunale Integrationsbeauftragte oder Mitarbeitende der Schulsozialarbeit.

Zielgruppe: Das Projekt richtet sich zum einen an die Eltern mit Zuwanderungsgeschichte, die geringe Erfahrungen mit dem lokalen Bildungssystem und wenig Deutsch-Sprachkenntnisse haben. Durch die geringeren Möglichkeiten dieser Eltern, ihre Kinder im Bildungsverlauf zu unterstützen, besteht für die Kinder eine vergleichsweise schwierige Ausgangslage. Zum anderen bieten „interkulturelle Elternmentor*innen“ bei Bedarf Unterstützung für diejenigen, die im Bildungssystem tätig sind.

Umsetzung: Beginn der ersten Schulung im Frühjahr 2021; Umsetzung durch die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung in Zusammenarbeit mit der Elternstiftung Baden-Württemberg sowie Vertretungen der beteiligten Kreiskommunen und Bildungseinrichtungen.

Finanzierung: Förderung durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg (Förderaufruf „Elternmentorenprogramme“) in den Jahren 2021 und 2022; Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Zwischen Frühjahr 2021 und Herbst 2022 konnten insgesamt 37 „interkulturelle Elternmentor*innen“ ausgebildet werden. Die Schulungen der Elternstiftung wurden von den Teilnehmenden durchweg als sehr bereichernd empfunden und boten eine umfassende Vorbereitung auf den ehrenamtlichen Einsatz.

Die „interkulturellen Elternmentor*innen“ verteilen sich auf 9 Teams in den beteiligten Kreiskommunen. Insbesondere durch die sehr vielfältige Zusammensetzung der Teams ergibt sich ein großer Mehrwert, zum Beispiel was die gesprochenen Sprachen angeht. So konnten einige kommunale Projekte durch die „interkulturellen Elternmentor*innen“ trotz der kurzen Laufzeit bereits umgesetzt werden. In Eberbach wurde beispielsweise eine Broschüre für neuzugezogene Eltern entwickelt, die einen Überblick über alle relevanten Informationen im Bildungsbereich vor Ort bietet. Die Broschüre steht derzeit digital und gedruckt auf Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch zur Verfügung und soll noch in weitere Sprachen übersetzt werden.

In Zukunft wird der Schwerpunkt auf der Stärkung der Zusammenarbeit mit KiTas und Schulen liegen. Bislang wurden nur vereinzelt Einsatzanfragen an die „interkulturellen Elternmentor*innen“ herangetragen, was auch auf

Einschränkungen während der Corona-Pandemie zurückzuführen ist. Zudem soll das Angebot auf weitere Kreiskommunen ausgeweitet werden.



Bildbeschreibung: Foto eines Workshops. Die Teilnehmenden sitzen im Kreis, eine Präsentation wird gezeigt.

Workshops für pädagogische Fachkräfte an Bildungseinrichtungen im Rhein-Neckar-Kreis

Kurzbeschreibung: Im Rahmen eines Pilotprojekts wurden im Herbst 2022 drei Workshops für pädagogische Fachkräfte an Bildungseinrichtungen, insbesondere KiTas und Schulen, angeboten. Durch die Themensetzung der Workshops wurde einerseits das Ziel verfolgt, die Teilhabemöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen im Bildungssystem zu verbessern. Andererseits boten sie einen geschützten Raum des Austausches und Wissenstransfers für die Teilnehmenden.

Die inhaltliche Durchführung der Workshops erfolgte durch die Elternstiftung Baden-Württemberg. Die Themen waren:

- Mehrsprachige Kinder erfolgreich begleiten in Kita und Schule.
- Ich habe doch keine Vorurteile...!? Wie wir (un-)bewusst im beruflichen Alltag kategorisieren und wie wir das verhindern können.
- Sind Eltern mit Migrationsgeschichte wirklich „schwer erreichbar“?

Zielgruppe: Mitarbeitende im Bildungsbereich für Kinder und Jugendliche, insbesondere an Kitas und Schulen: Pädagogische Fachkräfte, Lehrkräfte, Mitarbeitende der Schulsozialarbeit, Tageseltern, Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende im Integrationsmanagement.

Umsetzung: Pilotphase im Herbst 2022; Umsetzung durch die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung in Zusammenarbeit mit der Elternstiftung Baden-Württemberg.

Finanziert durch: Gemeinnützige Elternstiftung Baden-Württemberg, Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Mit insgesamt 62 haben die Anmeldezahlen für die drei Workshops in der Pilotphase die Erwartungen weit übertroffen. Insbesondere das Interesse an digitalen Angeboten erwies sich als herausragend; hier könnte zukünftig ein Schwerpunkt gesetzt werden.

Durch die Workshops konnten für die pädagogischen Fachkräfte verschiedene Fragen aus der Praxis geklärt werden, beispielsweise: „Wie kann ich mit eigenen Vorurteilen umgehen?“ „Was ist die beste Möglichkeit, Mehrsprachigkeit von Kindern in der Kita einzubeziehen und welche Fehler können dabei entstehen?“.

Das Feedback war durchweg positiv, die Teilnehmenden profitierten sowohl vom jeweiligen Input in den Workshops als auch von dem moderierten Austausch untereinander. Für die Zukunft wurde der Wunsch nach weiteren Angeboten in dieser Art geäußert. Trotz der Kürze der Seminare konnten die Teilnehmenden neue Perspektiven entwickeln und wünschen sich eine Vertiefung der Themen ebenso wie die Behandlung zusätzlicher Themen.

Aufgrund des erfolgreichen Verlaufs der Pilotphase ist für die Zukunft eine Fortführung des Angebots vorgesehen.

3 Fortschreibung der Zielplanung

Rückblick auf die Ziel- und Maßnahmenplanung 2018

Im Integrationskonzept 2018 gab es drei Ziele im Handlungsfeld „Kinder-, Jugend- und Familienbildung“. Dazu wurden 5 Maßnahmen beschrieben. Aufgrund geänderter Rahmenbedingungen wurden nicht alle Maßnahmen

so umgesetzt, wie im Konzept beschrieben. Die Ziele wurden daher teilweise durch alternative Maßnahmen erreicht.

Umsetzung: 

Ziel 1: Neuzugewanderte Familien haben Kenntnis über das deutsche Bildungssystem.

Maßnahme 1: Bedarfsspezifische Vermittlung einer interkulturellen Lernbegleitung.

Maßnahme 2: Familienbildungsangebote in besonderen Erziehung-/Lebenssituationen im Projekt Stärke.

Bewertung: Das Angebot der interkulturellen Lernbegleitung bietet als Regelangebot des Jugendamts Rhein-Neckar-Kreis schon seit mehreren Jahren eine gute Möglichkeit für neuzugewanderte Schülerinnen und Schüler, die deutsche Sprache als Alltags- und insbesondere als Bildungssprache zu verbessern. Sie erhalten zudem Strategien zum effektiven Lernen und zur Orientierung im Bildungssystem. Die Einsatzzahlen haben sich in den letzten Jahren erhöht. Während 2019 zehn interkulturelle Lernbegleitungen stattfanden, waren es 2021 und 2022 jeweils über 30.

Um auch die Eltern zu erreichen und sie in ihrer Elternkompetenz zu unterstützen, konnten seit 2018 mehrere Stärke-Elternkurse für Eltern mit Fluchterfahrung abgehalten werden. Neben Kursen in der Anschlussunterbringung gab es zwei Kurse in der vorläufigen Unterbringung des Rhein-Neckar-Kreises. Als große Herausforderung hat sich bei den Elternkursen die sprachliche Barriere herauskristallisiert. Zusätzlich wurde deshalb ab 2021 das „interkulturelle Elternmentor*innenprogramm“ für den Rhein-Neckar-Kreis gestartet (s. Projektbeschreibung im Abschnitt *Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis*). Da die Kenntnis des deutschen Bildungssystems maßgeblich für erfolgreiche Bildungsverläufe ist, wird auch in Zukunft die niedrigschwellige Informationsvermittlung in diesem Bereich ausgebaut werden müssen.

Umsetzung: 

Ziel 2: Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist für alle Kinder, Jugendlichen und Familien gleichermaßen möglich.

Maßnahme 2: Familienbildungsangebote in besonderen Erziehung-/Lebenssituationen im Projekt Stärke.

Maßnahme 3: Einsatz von mehrsprachigen Laienhelferinnen und Laienhelfern für kultursensible Familien- und Elternarbeit.

Maßnahme 4: Deutschlernen mit Musik und Schauspiel.

Bewertung: Bereits seit 2012 sind mehrsprachige Laienhelferinnen und Laienhelfer als niederschwellige Beratungsform für das Jugendamt Rhein-Neckar-Kreis im Einsatz. Auch in Zukunft wird dies ein wichtiger Baustein sein, um Vorbehalte gegenüber Unterstützungssystemen abzubauen. Der Bedarf an Laienhelferinnen und Laienhelfern scheint zu steigen; in den letzten Jahren haben sich die Einsatzzahlen tendenziell erhöht. 2021 fanden 22 Einsätze statt.

Das Projekt Deutschlernen mit Musik und Schauspiel wurde in Eberbach erfolgreich umgesetzt. Unter dem Namen „Gemeinsam krea(k)tiv!“ begann das Projekt im Sommer 2018. Zunächst wurde es an zwei Eberbacher Schulen in Form von Deutschlernen mit Musik und Deutschlernen über Theater angeboten. Die Musikschule unterstützte mit Lehrkräften, finanziert von der Bürgerstiftung Eberbach. Der Kreis stellte unter anderem die Instrumente zur Verfügung, die 2019 für die Gründung einer schulübergreifenden Band verwendet wurden. Zusätzlich entwickelte sich der Bereich Bildende Kunst. Auch in der Pandemiezeit wurde virtuell weiter musiziert und gezeichnet beziehungsweise gemalt. Am Freitagsabend 2022 trat die aus dem Projekt entstandene Band „The What“ gemeinsam auf.

Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben konnte einerseits durch kreisweite Angebote, wie den Einsatz von ehrenamtlichen Laienhelferinnen und -helfern verbessert werden. Ein Großteil der Bestrebungen muss allerdings auf lokaler Ebene stattfinden, um einen spürbaren Effekt bei Kindern und Jugendlichen erzielen zu können.

Umsetzung: |||||

Ziel 3: Akteurinnen und Akteure im Handlungsfeld sind kultursensibel geschult.

Maßnahme 5: Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Sozialen Dienstes.

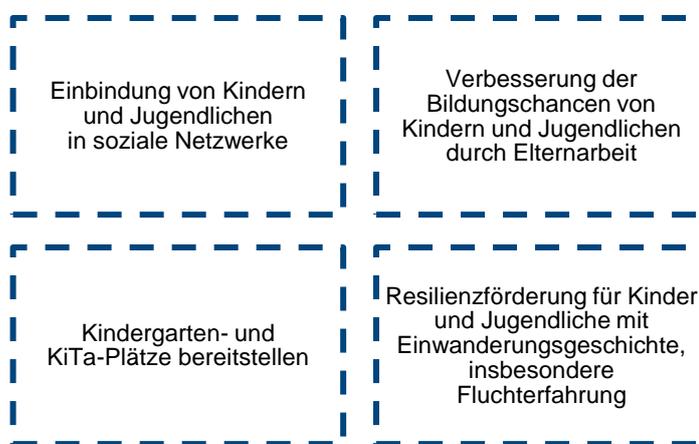
Bewertung: Mitarbeitende des Allgemeinen Sozialen Dienstes werden regelmäßig zu relevanten Themen ihrer Arbeit geschult. Dazu zählen auch Schulungen zur kultursensiblen Arbeit mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie groß die Herausforderungen bei der Arbeit mit Kinder- und Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft sein können. Insbesondere der vermehrte Zuzug von Familien mit Fluchtgeschichte ergab völlig neue Problemstellungen. Aus diesem Grund ist es weiterhin wichtig, Beteiligte unterschiedlicher Berufsgruppen kultursensibel zu schulen und sie auf aktuelle Herausforderungen vorzubereiten. Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung hat beispielsweise 2022 drei Workshops für pädagogische Fachkräfte initiiert (s. Projektbeschreibung im Abschnitt *Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis*).

Beteiligungsverfahren zur Konzeptfortschreibung

Phase 1: Online-Beteiligung

Bildbeschreibung: Auf vier Kacheln werden die Titel der Ziel- und Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung aufgeführt. Die Kacheln sind mit einer blaugestrichelten Linie umrahmt.



Die genannten Vorschläge aus der Online-Beteiligung in der Kategorie *Kinder-, Jugend- und Familienbildung* setzen schwerpunktmäßig bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte an. Hauptamtlich Tätige im Bildungssystem werden durch die Nennungen nicht in den Blick genommen.

Die systematische Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten ist ein wichtiger Baustein. Durch diesen können sowohl die Eltern gestärkt als auch die Kinder zu mehr Teilhabechancen geführt werden. Aufgrund der Zuständigkeit erfolgt die direkte Umsetzung vor Ort nicht durch das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis. Stehen nicht ausreichend Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung, könnten spezifische Bildungsangebote aus der Integrationsarbeit unterstützen, die sich gleichermaßen an Eltern und Kinder richten. Dazu zählen zum Beispiel Sprachkurse für Eltern mit einem Betreuungs- und Begleitprogramm für Kinder. Die Resilienzförderung kann einerseits durch eine Gesundheitsförderung aufgegriffen werden. Doch

auch bei Maßnahmen im vorliegenden Handlungsfeld, zum Beispiel bei Mentoringprogrammen, kann sie einen Bestandteil bilden.

Phase 2: Beteiligungs-Workshop

Rahmendaten: 14.10.2021, 17 – 20 Uhr in Leimen

Teilnehmende: ca. 13 Personen (kommunale Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende des Integrationsmanagements, eines kommunalen Sozialamts, der Sozialen Beratung, des Jugendamts, des Amts für Sozialplanung, Vertragswesen und Förderung sowie einer unabhängigen Beratungsstelle)

Bildbeschreibung: Zwei Fotos des Beteiligungs-Workshops im Bürgerhaus in Leimen.

Foto 1: Die Teilnehmenden sitzen mit Abstand zu einander und sind in Richtung Prof. Dr. Havva Engin gedreht. Sie steht sprechend vor der Gruppe und zeigt eine Präsentation auf einer Leinwand.

Foto 2: Die Teilnehmenden sitzen mit Abstand zueinander und sind in Richtung Elena Albrecht (Stabsstelle Integration) gedreht. Sie sitzt ebenfalls, spricht und gestikuliert mit den Händen.



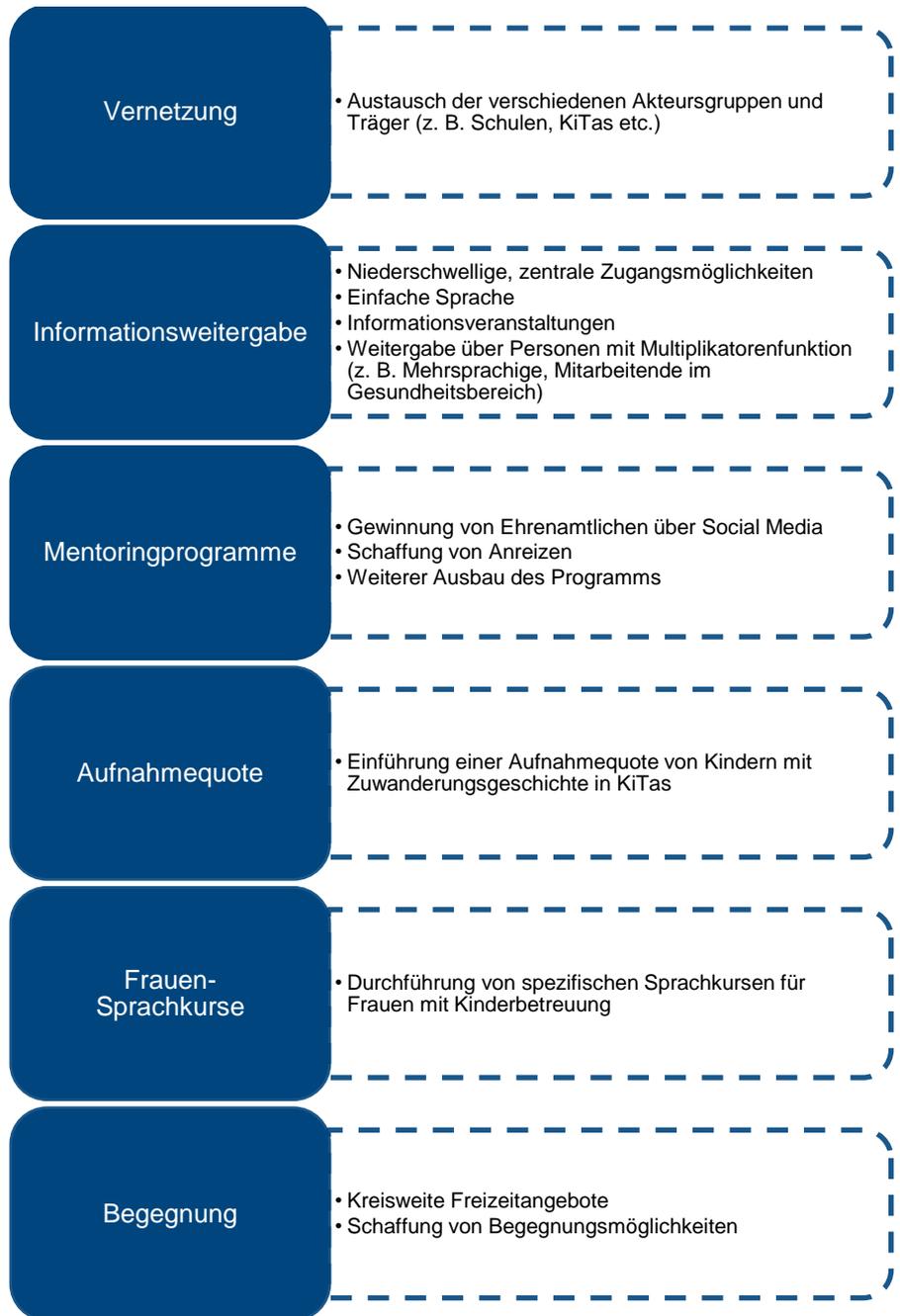
Die Diskussion des Beteiligungs-Workshops verdeutlicht, dass durch die Arbeit der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung bereits zentrale Schritte eingeleitet wurden. Das „interkulturelle Elternmentor*innenprogramm“ ist beispielsweise fest im Rhein-Neckar-Kreis etabliert (s. Projektbeschreibung im Abschnitt *Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis*). Darüber hinaus gibt es Mentoringprogramme überregionaler Träger. Es bleibt zu prüfen, ob zusätzliche, ergänzende Programme für bestimmte Zielgruppen notwendig sind.

Die Durchführung von Frauen-Sprachkursen mit Kinderbetreuung wird im Handlungsfeld *Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource und Deutschsprachförderung* beschrieben. Das Aufnahmeverfahren für Kindertagesstätten lässt sich hingegen nicht zentral durch das Landratsamt steuern. Allerdings haben Kinder ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit einen Anspruch auf die Nutzung von Angeboten der Kindertagesbetreuung. Dies wird durch § 24 Sozialgesetzbuch – Achtes Buch geregelt.

Handlungsbedarfe zeigen sich unter anderem in den Bereichen Informationsweitergabe und Vernetzung. So sind verschiedene Personengruppen über ganz unterschiedliche Arten der Ansprache erreichbar. Die Weitergabe von Informationen muss daher auf unterschiedlichen Wegen erfolgen. Die Netzwerkarbeit kann für die Koordinierung der Kinder-, Jugend- und Familienbildung ausgebaut werden. Dies betrifft auch landratsamtsinterne Zusammenschlüsse verschiedener Ämter und Stabsstellen.

Hinsichtlich der Umsetzung konkreter Bildungsmaßnahmen und Begegnungsangebote ist es wichtig, dass diese eine kreisweite Wirkung entfalten. Es können zwar lokale Pilotprojekte durchgeführt werden. Ein potenzieller Transfer auf weitere Standorte sollte jedoch vorgesehen sein. Darüber hinaus sollte bei den Angeboten ein klarer inhaltlicher Schwerpunkt gesetzt werden.

Bildbeschreibung: In der Grafik werden die Ergebnisse des Beteiligungs-Workshops zusammengefasst. Links befinden sich mit weißer Schrift auf blauem Hintergrund die übergeordneten Diskussions-Themen. Rechts daneben sind jeweils die Maßnahmen-Vorschläge aus den Workshops aufgelistet. Sie haben eine kleinere, weiße Schrift und sind pro Thema mit einer blaugestrichelten Linie umrahmt.



Fortgeschriebene Zielplanung 2023

Perspektivziel 1:

Ein umfassendes Unterstützungsangebot erhöht die Teilhabechancen von Kindern, Jugendlichen und Eltern an Bildung. Die Unterstützung erfolgt bedarfsgerecht, möglichst frühzeitig und inklusiv.

Handlungsziel 1: Bedarfe und Ursachen, die insbesondere bei Kindern, Jugendlichen und Eltern mit Zuwan-

derungsgeschichte zu struktureller Bildungsbenachteiligung führen können, werden fortlaufend erarbeitet.

Aktionsplan

- 1.1 Es werden regelmäßig informelle Gespräche mit Hauptamtlichen im Bildungsbereich geführt. Die Ergebnisse der Gespräche werden erfasst und zur weiteren Bearbeitung bewertet.
- 1.2 In Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Tätigen (zum Beispiel den „interkulturellen Elternmentor*innen“) werden Bedarfe aufgenommen, die durch die Zielgruppe selbst geäußert werden. Die genannten Bedarfe werden dokumentiert.
- 1.3 Bis zum Jahr 2030 werden zwei strukturierte Befragungen durchgeführt, um das bestehende Maßnahmenangebot im Bereich Kinder-, Jugend- und Familienbildung zu evaluieren und weitere Bedarfe zu ermitteln. Zu den Befragten sollen Hauptamtliche, Ehrenamtliche sowie Angehörige der Zielgruppe (zum Beispiel Eltern) zählen.
- 1.4 Die unter 1.1 bis 1.3 geäußerten Bedarfe sind subjektive Einschätzungen. Vor einer weiteren Verarbeitung werden sie objektiviert (zum Beispiel mit Statistiken oder Forschungsergebnissen verglichen).

Handlungsziel 2: Bestehenden Unterstützungsangebote werden in einem datenbasierten Vorgehen überprüft, angepasst und ergänzt.

Aktionsplan

- 2.1 Die Bedarfe und Ursachen im Bildungsbereich (Handlungsziel 1) werden mit bestehenden Unterstützungsangeboten abgeglichen.
- 2.2 Vorhandene Unterstützungsangebote werden durch Informations-Bereitstellung besser zugänglich gemacht.
- 2.3 Es werden weitere Unterstützungsangebote (zum Beispiel Bildungsmaßnahmen, Einbindung in soziale Netzwerke) initiiert. Dabei sollen Kinder, Jugendliche und Eltern gleichermaßen von Unterstützungsangeboten profitieren. Inklusive und präventive Angebote werden bevorzugt.
- 2.4 Es wird jeweils evaluiert, inwieweit die Zielgruppe durch Unterstützungsangebote erreicht werden konnte (zum Beispiel durch eine quantitative Analyse der Teilnehmezahlen).

Perspektivziel 2:

*Organisationen und Personen in der Bildungsarbeit sind bestrebt, die Teilhabechancen von Kindern, Jugendlichen und Familien durch ihr Handeln zu erhöhen. Sie **arbeiten vernetzt, transparent und zielgruppenorientiert.***

Handlungsziel 3: Es werden niedrigschwellige Zugänge zu Informationen über das Bildungssystem geschaffen. Durch unterschiedliche Wege der Zielgruppenansprache werden möglichst viele Personen erreicht.

Aktionsplan

- 3.1 Anhand von regionalen und überregionalen Beispielen werden Wege erarbeitet, Informationen zielgruppenorientiert weiterzugeben.
- 3.2 Digitale Informationsangebote werden bevorzugt, um die Mehrsprachigkeit zu erhöhen und der Dynamik in der Angebotslandschaft gerecht zu werden. Der Zugang zu digitalen Informationsangeboten wird durch die Verknüpfung mit Angeboten der digitalen Bildung erhöht.
- 3.3 Die Wissensvermittlung über Zielgruppen im Handlungsfeld wird unterstützt. Maßnahmen, wie zum Beispiel Fortbildungsangebote, tragen zu einer passgenauen Zielgruppenansprache bei.
- 3.4 Menschen mit Multiplikatorenfunktion (zum Beispiel Ehrenamtliche, Mentorinnen, Mentoren) werden unterstützt. Sie nehmen eine Vermittlungsrolle ein und tragen zur Transparenz und Vernetzung im Bildungskontext bei.

Handlungsziel 4: Die übergreifende Vernetzung von Organisationen und Personen in der Bildungsarbeit und Weiterbildungsangebote im Zusammenhang mit migrationsbedingter Diversität im Bildungssystem sind ausgebaut.

Aktionsplan

- 4.1 Es werden übergreifende Netzwerk-Veranstaltungen (zum Beispiel themenspezifische Workshops) für Personen in der Kinder-, Jugend- und Familienbildungsarbeit durchgeführt. Dies eröffnet den Beteiligten den benötigten Raum, um Handlungs-Bedarfe zu diskutieren.
- 4.2 Ungleiche Teilhabe-Möglichkeiten im Bildungssystem für Kinder, Jugendliche und Eltern mit Zuwanderungsgeschichte werden in fachspezifischen Veranstaltungen (zum Beispiel Fortbildungen, Fachtage) thematisiert und Handlungsoptionen erarbeitet.
- 4.3 Ehrenamtlich Tätige mit Bezug zur Kinder-, Jugend- und Familienbildung bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte werden bedarfsgerecht in Vernetzungs- und Weiterbildungsangebote eingebunden.



Handlungsfeld

Ausbildung und Arbeit

1 Ausgangslage

Was ist die Aufgabe von Integrationsarbeit im Bereich Ausbildung und Arbeit?

Die Arbeitsmarktintegration gehört zu den wesentlichen Zielen in der deutschen Gesellschaft. Kann eine Person – ob mit eigener Migrationserfahrung oder ohne – den Lebensunterhalt bestreiten, ist aus gesellschaftlicher Sicht ein Meilenstein erreicht: Diese Person ist dadurch nicht von staatlichen Leistungen abhängig und hat Zugang zu einem wichtigen Teil des gesellschaftlichen Lebens. Insofern haben Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration aus gesellschaftlicher Sicht eine präventive Wirkung: Sie führen dazu, Kosten für Transferleistungen zu senken und das gesellschaftliche Zusammenleben zu stärken.

Zunächst gilt es bei der Arbeitsmarktintegration jedoch, den Arbeitsmarkt selbst als treibenden Faktor zu betrachten: Schon seit vielen Jahren zeigt sich, dass die Bevölkerung im Durchschnitt altert. Damit verbunden ist der Wandel von einem sogenannten „Arbeitgebermarkt“ zu einem „Markt für Arbeitnehmende“. Die Verfügbarkeit an Arbeits- und Fachkräften bestimmt über die wirtschaftliche Entwicklung. In globaler Hinsicht befindet sich der Arbeitsmarkt – insbesondere mit Blick auf das nachhaltige Wirtschaften – im Umbau. Dies schafft neue Berufsfelder und Beschäftigungs-Formen und führt zu einer immer größeren Vielfalt der Beschäftigten. Diese Vielfalt als Chance zu nutzen ist eine wichtige Aufgabe einer zukunftsorientierten Strategie der Arbeitsmarktintegration.

Um den allgemeinen Fachkräftebedarf zu bedienen, wird zum Beispiel sind Menschen im erwerbsfähigen Alter gemeint, die (ungewollt) keiner Beschäftigung nachgehen – zum Beispiel Mütter kleiner Kinder oder Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die noch nicht auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind. Darüber hinaus werden in vielen Branchen gezielt internationale Fachkräfte angeworben. Auch Menschen, die infolge von Flucht und Vertreibung in den Rhein-Neckar-Kreis kommen, bieten ein Potenzial für den Arbeitsmarkt.

Für die Arbeitsmarktintegration ist es eine Herausforderung, auf die verschiedenen Bedarfe und Voraussetzungen der Beteiligten einzugehen. Sind Maßnahmen zum Beispiel sehr stark auf besondere Berufsfelder oder Zielgruppen zugeschnitten, kann dies einerseits ein großer Erfolgsfaktor sein. Andererseits sind sie nicht darauf ausgerichtet, neue Zielgruppen – zum Beispiel nach Fluchtbewegungen – aufzunehmen.

Gerade bei neuzugewanderten Menschen besteht eine Besonderheit: Kommen sie erst im Erwachsenenalter in den Rhein-Neckar-Kreis, wachsen sie nicht über das Bildungssystem in den Arbeitsmarkt und berufliche Netzwerke hinein. Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration müssen hier umfassend ansetzen. Zugleich müssen stets die Lebensrealitäten der Menschen bedacht werden. Häufig sind sie in transnationale Netzwerke eingebunden und unterstützen gegebenenfalls Verwandte und Freunde in ihren Herkunftsländern finanziell. Die Notwendigkeit, Geld zu verdienen kann darüber entscheiden, ob die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen möglich ist. Zudem kann der Wunsch nach einer Rückkehr ins Herkunftsland einen Einfluss haben.

Im Rahmen all der verschiedenen Entwicklungen bewegt sich das Handlungsfeld Ausbildung und Arbeit. Es gilt, Strukturen so aufzusetzen, dass diese zu einer gelungenen Integration in Ausbildung und Arbeit führen. Hierzu bedarf es der Kooperation der unterschiedlichen beteiligten Organisationen. Außerdem ist ein direkter Austausch mit Unternehmen und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte notwendig.

Auch das gehört zur Zeitenwende: Es gilt Maßnahmen zur Fachkräfte-Einwanderung und Anwerbung zu unterstützen und integrativ zu begleiten. Die Anwerbung und Zuwanderung von internationalen Fachkräften und Beschäftigten mit einer koordinierten unterstützenden Integrationsleistung zu verbinden, ist ein wichtiger zukunftssträchtiger Eckpfeiler. Besonders zu berücksichtigen ist hierbei auch eine global nachhaltige Ausrichtung. Denn geht zum Beispiel die Fachkräfte-Anwerbung nach Deutschland zulasten des Fachkräfte-Potentials anderer Länder, so wird dies in einer global vernetzten Welt immer auch negative Folgen für die deutsche Wirtschaft haben.

Im Handlungsfeld Ausbildung und Arbeit ist es wichtig, sich vielfachen Herausforderungen zu stellen und diese als Potenzial zu nutzen. Dabei geht es vor allem darum, Chancengleichheit zu wahren und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in ihren Teilhabemöglichkeiten zu unterstützen.

Wie ist die Rechtslage?

Es ist im Interesse der deutschen Gesellschaft, dass Menschen im arbeitsfähigen Alter einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Alle Personen mit der Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaates oder diejenigen mit einer gültigen Aufenthaltserlaubnis haben daher in der Regel keine grundsätzlichen rechtlichen Einschränkungen zu arbeiten. Vielmehr noch: Durch das Grundgesetz ist im Sinne einer freien Marktwirtschaft auch die Wahl des Berufes freigestellt – und das nicht nur für Deutsche.

„Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.“

(Artikel 12 Absatz 1 Grundgesetz)

Dennoch ergeben sich abseits dieser allgemeinen Grundlage zahlreiche Situationen und Konstellationen, in denen der Zugang zum Arbeitsmarkt für bestimmte Personengruppen begrenzt oder nicht möglich ist. So bietet Deutschland in vielen Bereichen einen in sich geschlossenen Arbeitsmarkt, in denen nur mit entsprechender Qualifizierung eine Beschäftigung aufgenommen werden kann. Wurde die Qualifikation außerhalb Deutschlands und insbesondere außerhalb der EU erworben, ergibt sich die große Hürde der Anerkennung von Qualifikationen.

Um die Berufsanerkennung zu regeln, gibt es verschiedene gesetzliche Grundlagen. Eine ist das sogenannte Anerkennungsgesetz, also das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“. Es vereinheitlicht unter anderem die Anerkennungsverfahren für Berufe auf Bundesebene und verankert den Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren.

Allerdings gilt das Anerkennungsgesetz nur für ca. 600 Berufe, die in der Zuständigkeit des Bundes liegen, zum Beispiel duale Ausbildungsberufe. Bei Berufen, die nicht unter das Gesetz fallen, bestehen verschiedene alternative Rechtsgrundlagen, zum Beispiel über berufsrechtliche Fachgesetze, wie die Handwerksordnung für die Meisterqualifikation, oder Gesetze der Bundesländer, wie bei Lehrkräften oder pädagogischen Fachkräften.

Für geduldete Menschen kann der Zugang zum Arbeitsmarkt auch trotz vorhandener Qualifikationen verwehrt sein, da sie prinzipiell in ihr Herkunftsland zurückgeführt werden können. In diesen Fällen ist eine Teilhabe – auch am Arbeitsmarkt – politisch nicht gewollt. Bei Geduldeten,

die eine Arbeitserlaubnis haben, ist die Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung für sie und die Betriebe aufgrund der möglichen Rückführung in das Herkunftsland mit einer hohen Unsicherheit behaftet.

Für den Bereich der Ausbildung wurde hier durch den Gesetzgeber gegengesteuert: Bei Geduldeten, die eine Ausbildung aufnehmen, wird die Abschiebung für die Dauer der Ausbildung ausgesetzt. Diese sogenannte Ausbildungsduldung wird durch das Aufenthaltsgesetz geregelt (§ 60c). Ist die Person anschließend im erlernten Beruf tätig, wird die Abschiebung für weitere zwei Jahre ausgesetzt. Daher ist dies als 3+2-Regel bekannt. Im Jahr 2020 wurde ergänzend die Beschäftigungsduldung eingeführt, die insbesondere für Menschen gilt, die bereits über eine Berufsqualifikation verfügen. Erfüllen sie die vorgegebenen Kriterien (§ 60d Aufenthaltsgesetz), um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern, kann auch bei ihnen für eine bestimmte Dauer die Abschiebung ausgesetzt werden.

Seit dem 31.12.2022 gibt es schließlich das „Chancen-Aufenthaltsrecht“. Hiermit erhalten Geduldete, die trotz bestehender Ausreisepflicht seit längerer Zeit in Deutschland leben und sich rechtstreu verhalten haben, die Möglichkeit, ein 18-monatiges Chancen-Aufenthaltsrecht zu erwerben (nach § 104c Aufenthaltsgesetz). Innerhalb dieser 18 Monate können sie über den Nachweis sprachlicher Kenntnisse und Sicherung des Lebensunterhalts die Voraussetzungen für ein Bleiberecht nach dem Aufenthaltsgesetz erwerben.

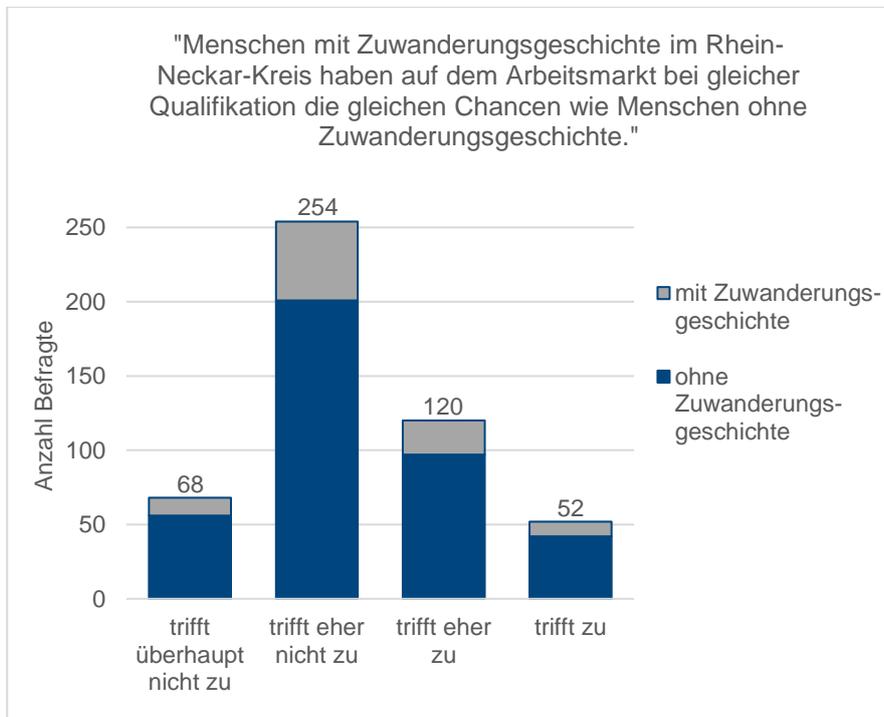
Die Regelungen und insbesondere die zahlreichen Änderungen innerhalb der letzten Jahre verdeutlichen, dass wirtschaftliche Bedarfe einen immer größeren Einfluss auf aufenthaltsrechtliche Bestimmungen haben. Das Potenzial der Menschen, die sich bereits in Deutschland befinden, soll so verstärkt genutzt werden.

Zugleich gibt es bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland Entwicklungen auf gesetzlicher Ebene. Eine der wesentlichen Säulen ist das im Jahre 2020 verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Dieses bietet nach bestimmten Kriterien ausländischen Fachkräften die Möglichkeit, in Deutschland eine Beschäftigung aufzunehmen. Dabei sind die Kriterien einer Arbeitsaufnahme hoch angesetzt: Es muss ein Arbeitsplatz vorhanden und sprachliche Voraussetzungen erfüllt sein. Daher hat eine umfangreiche Anwerbung ausländischer Fachkräfte bisher nicht stattgefunden. Die aktuelle Bundesregierung plant dementsprechend mit der Formulierung eines Einwanderungsgesetzes die Vorgaben zu ändern. Die Einwanderung von Fachkräften ist dann unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien (unter anderem Qualifikation, berufliche Erfahrung, Alter, Deutschlandbezug, vorhandener Arbeitsplatz) flexibler geregelt. Beabsichtigt ist, dass gesteuerte Einwanderung in Deutschland und in den Rhein-Neckar-Kreis in einem bedeutend größeren Umfang möglich wird.

Integrationsbarometer

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden für Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte im Rhein-Neckar-Kreis auch bei vorliegender gleicher Qualifikation als ungleich eingeschätzt. Dies ergibt sich aus dem Integrationsbarometer 2022. Demzufolge gehen ca. 65 % der Befragten davon aus, dass ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt bestehen; 35 % bewerten die Chancen auf dem Arbeitsmarkt bei gleicher Qualifikation als vergleichbar. Da explizit nach den Chancen bei *gleicher* Qualifikation gefragt wurde, kann dieses Ergebnis nicht auf inhaltliche Gründe, wie beispielsweise geringere Fachkenntnisse, zurückgeführt werden.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



Eine getrennte Betrachtung der Befragten mit und ohne Zuwanderungsgeschichte bestätigt das Gesamtbild. Bei den Teilnehmenden mit Zuwanderungsgeschichte sehen 66 % ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt; 34 % schätzen die Chancen als vergleichbar ein. Ebenso gehen 65 % der Befragten ohne Zuwanderungsgeschichte von ungleichen Arbeitsmarktchancen aus und 35 % schätzen die Chancen bei gleicher Qualifikation als vergleichbar ein.

2 Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis

Lern-Praxis-Werkstätten im Rhein-Neckar-Kreis



Bildbeschreibung: 3 Teilnehmer der LPW Weinheim arbeiten an einem gemeinsamen Projekt an der Werkbank in der Schreinerei.

Kurzbeschreibung: Die Lern-Praxis-Werkstätten (LPW) in Weinheim und Sinsheim sind niedrigschwellige Angebote im Bereich Ausbildung und Arbeit. Zunächst geht es in den LPWs um die Vermittlung grundlegender Fertigkeiten in verschiedenen handwerklichen Arbeitsgebieten (Gartenbau, Holzarbeiten/Schreinerei, Bäckerei, Hauswirtschaft/Küche, Schneiderei etc.). Ergänzt wird dies durch den Aufbau einer geregelten Tagesstruktur in einem gegebenen Arbeitsumfeld. Inbegriffen sind außerdem begleitende Seminare zur Deutsch-Sprachförderung und die Vermittlung von Praxiswissen für den Berufsalltag. Damit setzen die Angebote der LPWs noch vor den Regelangeboten der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters an und ergänzen diese.

Durch eine enge pädagogische und fachliche Begleitung werden die Teilnehmenden auf eine Ausbildung bzw. Beschäftigung vorbereitet. Hierzu gehören die Evaluierung der individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse und eine Berufswegeplanung. Gerade in dieser Verschränkung von fachlicher und pädagogischer Begleitung in einem konkreten Arbeitskontext sind beide Lern-Praxis-Werkstätten ein wichtiger Baustein für einen gelingenden Übergang in den Arbeitsmarkt oder anschließende Qualifizierungsmaßnahmen.

Zielgruppe: Zugewanderte mit Flucht- bzw. Migrationsgeschichte und mit Integrationsbedarf beim Zugang zum Arbeitsmarkt, die nicht der Schulpflicht unterliegen. Die Teilnahme an einer Lern-Praxis-Werkstatt erfolgt unabhängig vom Aufenthaltsstatus.

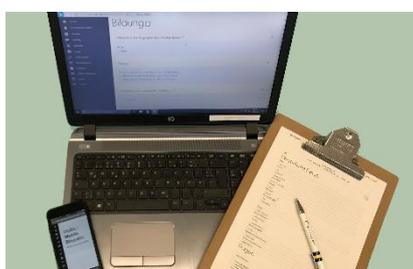
Umsetzung: Die LPW in Weinheim für den nördlichen Rhein-Neckar-Kreis wurde ab dem Jahr 2018 und die LPW in Sinsheim für den südöstlichen Rhein-Neckar-Kreis ab 2020 eingerichtet. Beide Werkstätten sind als Kooperationsprojekte angelegt: in Weinheim zwischen der Stadt Weinheim, der Jugendagentur Badische Bergstraße e. V. – Job Central und dem Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis; in Sinsheim zwischen dem Stift Sunnisheim, der Stadt Sinsheim und dem Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

Finanziert durch: Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis, Stadt Weinheim, Stift-Sunnisheim sowie mit Unterstützung durch Stiftungs- und Fördergelder.

Bewertung: Die umfangreiche Vorarbeit, eine ausführliche Konzeptionsphase und die Zusammenarbeit von hauptamtlicher Leitung und Ehrenamtlichen hat sich sehr bewährt. Über dreihundert Teilnehmende konnten seit 2018 in die Lern-Praxis-Werkstätten in Weinheim und Sinsheim aufgenommen werden. Trotz der Einschränkungen im Rahmen der Corona-Pandemie wurde die Arbeit unter den entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen fortgeführt. Insbesondere in Weinheim konnte das Angebot aufgrund der längeren Laufzeit inzwischen umfangreich ergänzt werden. Beispielsweise gibt es Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Fluchtgeschichte und für ein Praktikum in Kooperation mit dem Berufsschulzentrum Weinheim. Auch Sprachkurse – zum Beispiel für Mütter mit Kinderbetreuungsbedarf – wurden durchgeführt.

Der Anteil von Frauen lag in Weinheim in den Jahren 2018 bis 2020 bei etwa 30 %. Durch die erwähnte Ausweitung des Angebots stieg dieser Anteil im Jahre 2021 auf über 60 %. Dabei hat sich nicht zuletzt die Verzahnung der sogenannten Kreativwerkstatt (Näh- und Stoffarbeiten) mit den vorhandenen handwerklichen Modulen bewährt. In Sinsheim wiederum werden ab dem Jahr 2023 Frauen in die Lern-Praxis-Werkstatt eingebunden.

Viele der Teilnehmenden konnten in eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle, in Praktika, in Maßnahmen der Agentur für Arbeit, aber auch in den schulischen Bildungsweg vermittelt werden. 2019 lag dieser Anteil in der Lern-Praxis-Werkstatt in Weinheim bei 43 %, 2020 aufgrund der Pandemie bei 23 % und 2021 wiederum bei 44 %. Insbesondere Menschen mit Duldung und unklarer Bleibeperspektive konnten nur schwer auf den weiteren Weg vermittelt werden. Insgesamt ist festzuhalten, dass es sich um sehr gute Vermittlungszahlen für ein solches Angebot handelt, in dem die individuelle Betreuung und soziale Stabilisierung von Menschen mit schwierigen Ausgangsvoraussetzungen im Mittelpunkt steht. Die Lern-Praxis-Werkstätten sind daher ein wichtiger Baustein der Arbeitsmarktintegration im Rhein-Neckar-Kreis.



Bildbeschreibung: Das Titelbild von MoBio zeigt die Anwendung auf einem Laptop und einem Smartphone. Ausgedruckt liegt daneben der Erhebungsbogen in Papierform, der durch das digitale Programm ersetzt wird.

Mobile Biografie (MoBio)

Kurzbeschreibung: Mobile Biografie – MoBio verbindet verschiedene Funktionen in einer Anwendung.

Erstens können Neuzugewanderte auf MoBio ihr eigenes Bildungsportfolio einrichten. Dafür wurde die Anwendung in verschiedene Sprachen übersetzt. Hier stehen dann ihre bildungs- und berufsbezogenen Daten und Dokumente jederzeit zuverlässig zur Verfügung und können digital abgerufen werden. Auswählte Informationen können sie an Behörden im Rhein-Neckar-Kreis oder Akteure in der Arbeitsmarkt- und Bildungsintegration weiterleiten. Wichtig ist, dass die Nutzenden selbst entscheiden, welche Daten an welcher Stelle eingesehen werden.

Sofern Nutzende zustimmen, kann zweitens die Soziale Beratung oder das lokale Integrationsmanagement den individuellen Bereich der Nutzenden

pflügen. Es gibt auch die Möglichkeit, Integrationsvereinbarungen abzuschließen.

Drittens dient MoBio schließlich als Tool für das Case Management in der Beratung. Die Anwendung bietet damit einen verbesserten Datenschutz gegenüber der Aktenführung in Papierform oder regulären Textverarbeitungsprogrammen.

Zielgruppe: Neuzugewanderte und Menschen mit Fluchtgeschichte, für die eine digitale Lösung zur Erfassung ihres beruflichen und Bildungsweges eine sinnvolle Unterstützung in der Planung und Durchführung der Integrationsmaßnahmen darstellt. Zielgruppen sind weiterhin die Soziale Beratung für Geflüchtete und das Integrationsmanagement im Rhein-Neckar-Kreis, die MoBio als Grundlage zur Erstellung von individuellen Integrationsplänen und zur Dokumentation von Beratungsprozessen nutzen.

Umsetzung: MoBio wurde gemeinsam von der ehemaligen Stabsstelle Integration und dem Eigenbetrieb Bau, Vermögen und Informationstechnik des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis in den Jahren 2017 und 2018 entwickelt. Seit Mitte 2018 steht MoBio zur Nutzung zur Verfügung.

Finanziert durch: Eigenentwicklung des Landratsamtes Rhein-Neckar-Kreis mit einer Förderung durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg.

Bewertung: Über MoBio wurden von August 2018 – Februar 2023 mehr als 3.000 Biografien erfasst. Insgesamt haben seit Beginn 45 Kreiskommunen MoBio zur Erhebung von Biografien, Erstellung von Integrationsplänen, zum Case-Management oder zur Dokumentation der eigenen Beratungstätigkeit genutzt. Auch fünf Jahre nach Einführung ist MoBio weiterhin ein wichtiges digitales Unterstützungsinstrument für die Integrationsarbeit im Rhein-Neckar-Kreis. Im Vergleich zu kommerziellen Lösungen, mit denen häufig jährliche Lizenzgebühren verbunden sind, wurde mit MoBio eine nachhaltige Lösung geschaffen.

In der Praxis hat sich jedoch auch gezeigt, dass die selbstständige Nutzung durch Geflüchtete mit Hürden verbunden ist. Sowohl der Umgang mit digitalen Tools als auch der praktische Nutzen eines Bildungsportfolios ist für viele Geflüchtete neu und bedarf einer engen Begleitung. So wurde MoBio bisher vor allem vonseiten des Integrationsmanagements genutzt, um Geflüchtete auf ihrem Lebensweg systematisch zu begleiten.

Kritisch anzumerken ist auch, dass der biografische Teil sehr umfangreich ist. Dies ist auf Vorgaben des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration zurückzuführen, die die Arbeit des Integrationsmanagements strukturieren. Insbesondere die individuelle Nutzung durch die Geflüchteten ist durch den komplexen Fragebogen. Hier wäre die Entwicklung einer reduzierten Version sehr von Vorteil.

Nichtsdestotrotz leistet MoBio im Rhein-Neckar-Kreis einen wichtigen Beitrag dabei, Beteiligte im Integrationsprozess miteinander zu vernetzen, zentrale Informationen zu teilen, Doppelstrukturen zu vermeiden und Übergänge zu vereinfachen.

Sommer-Intensivsprachkurse für angehende Auszubildende und Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr

Kurzbeschreibung: Um Personen mit Zuwanderungsgeschichte besser auf die Ausbildung vorzubereiten beziehungsweise diese im ersten Ausbildungsjahr zu unterstützen, bietet das Landratsamt seit einigen Jahren Intensivsprachkurse an. Ziel der sogenannten „Sommerintensivkurse“ ist





Bildbeschreibung: Das Bild wurde aus einer Ecke heraus im Veranstaltungs-Saal von „Fit for Work“ in Neckargemünd aufgenommen. Zu sehen sind die Informationsstände, die von Teilnehmenden besucht werden.

es, die Teilnehmenden während der Sommerferien in 150 Unterrichtseinheiten (UE) an das nächsthöhere Sprachniveau heranzuführen. Die Teilnahme ist abhängig von einem Einstufungstest, der nach der Anmeldung durchgeführt wird. Die Sprachkurse sind für die Teilnehmenden kostenfrei. Ausgaben für das Lernmaterial und einen Teil der Fahrtkosten sind allerdings selbst zu tragen. Möglich sind Kurse mit Zielniveau B1 oder B2. Die Sprachkurse werden mit einer zertifizierten Prüfung abgeschlossen.

Zielgruppe: Die Sommerintensivkurse richten sich an Personen mit Zuwanderungsgeschichte, die mindestens über das Sprachniveau A2 in Deutsch verfügen und

- eine Ausbildung oder
- einen vollzeitschulischen Bildungsgang (z.B. VAB-Klasse) oder
- eine Einstiegsqualifizierung beginnen bzw.
- sich im ersten Ausbildungsjahr befinden und von den jeweiligen Betrieben für sechs Wochen freigestellt werden.

Umsetzung: Seit Einführung dieses Kursformats im Jahre 2018 durch das Land bietet der Rhein-Neckar-Kreis „Sommerintensivkurse“ an. Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung plant und koordiniert dieses Angebot in Zusammenarbeit mit verschiedenen Netzwerkmitgliedern aus dem Bereich Ausbildung und Arbeit. Die Kurse finden zentral in Heidelberg statt und sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen.

Finanziert durch: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Durch eine gute Netzwerkarbeit und eine große Flexibilität auch seitens des Sprachkursträgers ist es gelungen, dieses Angebot durchgängig seit 2018 durchzuführen. Alle Teilnehmenden haben sich durch die Teilnahme an den „Sommerintensivkursen“ sprachlich verbessert, insbesondere was die mündliche Ausdrucksfähigkeit betrifft. Einige konnten sowohl schriftlich als auch mündlich das nächsthöhere Sprachniveau erreichen. Seit 2018 haben ca. 120 Personen die Sommerintensivkurse besucht.

Fit for Work – Mein individueller Weg in Praktikum, Ausbildung, Beruf

Kurzbeschreibung: Durch die Informations- und Beteiligungs-Veranstaltungen „Fit for Work“ wurden Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Geflüchtete aufgezeigt. Neben Informations-Ständen boten die Veranstaltungen praxisorientierte Unterstützung.

Die verschiedenen Informationsstände der Arbeitsmarktakteure (Agentur für Arbeit Heidelberg, Jobcenter Rhein-Neckar-Kreis, Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, Industrie und Handelskammer Rhein-Neckar, Deutsches Rotes Kreuz Mannheim, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Soziale Beratung des Rhein-Neckar-Kreis, Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald, Stabsstelle Integration Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis) boten einen umfassenden Überblick über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und waren auch eine gute direkte Kontaktmöglichkeit für weitere Fragen. Darüber hinaus war ein eigens installierter Berufs-Parcours für Neuzugewanderte eine gute Möglichkeit, sich über zentrale Anforderungen zu informieren, Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen und Bewerbungsgespräche zu simulieren.

Zielgruppe: Neuzugewanderte mit Unterstützungsbedarf beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit.

Umsetzung: Planungsphase 2017 und Abstimmung mit den verschiedenen beteiligten Organisationen; Umsetzung in Leimen 2018 und in Neckar-gemünd 2020.

Finanziert durch: Eigenfinanzierung durch das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis

Bewertung: Fit for Work war in den Jahren 2018 und 2020 ein wichtiger Ankerpunkt für Geflüchtete und Ehrenamtliche, um einen grundlegenden Überblick über Wege und Fördermöglichkeiten der verschiedenen Arbeitsmarktakteure auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit zu erhalten. Durch seine Praxisorientierung beim Thema Bewerbung bot die Veranstaltung darüber hinaus konkrete Unterstützungsmöglichkeiten bei individuellen Bewerbungen. Die stattfindenden Kontakte, die auf den Veranstaltungen geknüpft wurden, konnten von den Neuzugewanderten für die weitere Integrationsarbeit genutzt werden.



3 Fortschreibung der Zielplanung

Rückblick auf die Ziel- und Maßnahmenplanung 2018

Im Integrationskonzept 2018 gab es sechs Ziele im Handlungsfeld „Ausbildung und Arbeit“. Dazu wurden 11 Maßnahmen beschrieben. Ziel 5 ist in der Konzeptfortschreibung dem neuen Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt“ zuzuordnen. Die Bewertung erfolgt daher an jener Stelle.

Umsetzung: |||||

Ziel 1: Bildungs-, Ausbildungs- und Beratungsangebote sind für alle Beteiligten transparent und strukturiert einsehbar.

Maßnahme 1: Entwicklung einer Bildungs- und Beratungsdatenbank (BuBDa) für Neuzugewanderte im Rhein-Neckar-Kreis.

Maßnahme 2: Lokale Informationsveranstaltungen für Unternehmerinnen und Unternehmer.

Bewertung: Mit der Bildungs- und Beratungsdatenbank (BuBDa) wurden seit 2017 systematisch Angebote für Neuzugewanderte im Landkreis transparent gemacht. Dazu zählten Maßnahmen und Projekte des Landratsamts, der Kreiskommunen sowie weiterer Organisationen – u. a. des Jobcenters Rhein-Neckar-Kreis, der Agentur für Arbeit Heidelberg, der Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar, der Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, des interkulturellen Bildungszentrums Mannheim und viele mehr. Der Überblick über Bildungs- und Beratungsangebote ermöglichte eine gute Orientierung über unterstützende Maßnahmen im Handlungsfeld Ausbildung und Arbeit. Voraussichtlich 2023 wird die BuBDa durch eine überarbeitete Datenbank abgelöst, die sich an eine breitere Zielgruppe in der Integrationsarbeit richtet.

Die Durchführung von Veranstaltungen für Unternehmerinnen und Unternehmer stellt seit 2017 ein wichtiges Format dar, um umfassend über Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme von Geflüchteten zu informieren. Die Veranstaltungen fanden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen der Arbeitsmarktintegration in insgesamt 19 Kreiskommunen bzw. kommunalen Zusammenschlüssen statt. Inzwischen wurde das Format unter dem neuen Titel „Wege zur Fachkräftesicherung für den Mittelstand“ an die Fachkräfteallianz Rhein-Neckar und die Metropolregion Rhein-Neckar GmbH übergeben. Unter diesem Dach gab es 2021 erstmals eine digitale Veranstaltung.

Umsetzung: ████████████████████

Ziel 2: Im Bereich der beruflichen Bildung erfolgt ein koordiniertes Vorgehen.

Maßnahme 3: Einrichtung berufsschulspezifischer Koordinierungskreise für die Begleitung von Schülerinnen und Schülern in VABO-Klassen.

Maßnahme 4: Einrichtung lokaler Koordinierungskreise zum Thema Ausbildung und Beruf.

Bewertung: Durch die Koordination der verschiedenen Organisationen im Bereich der beruflichen Bildung können Angebote und Bedarfe aufeinander abgestimmt werden. So tragen sie zielgenau zur Integration in Ausbildung und Arbeit bei. In den Jahren 2017 und 2018 wurde zusammen mit der Stadt Weinheim und verschiedenen Trägern der Arbeitsmarktintegration an der Berufsschule Weinheim ein Koordinierungskreis zu den VABO-Klassen (Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf ohne Deutschkenntnisse) eingerichtet. Er ermöglichte eine erfolgreiche Abstimmung in Bezug auf die Unterstützung der beschulten Geflüchteten in den verschiedenen VABO-Klassen.

Ein wichtiger Stellenwert kommt lokalen Koordinierungskreisen zwischen Haupt- und Ehrenamt zu. Hier wurden in den Jahren 2018 bis 2020 in verschiedenen Gemeinden des Rhein-Neckar-Kreises Austauschtreffen zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen durchgeführt. Der Wissenstransfer und die Abstimmung zwischen zentralen Organisationen wie Ausländeramt, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Handwerkskammer, Industrie- und Handwerkskammer einerseits und Ehrenamtlichen andererseits führte in den beteiligten Gemeinden zu einer koordinierten Unterstützung von Geflüchteten im Bereich Ausbildung und Arbeit. Es zeigte sich jedoch, dass das Format aufgrund des erforderlichen Kontakts zu Geflüchteten stark an Präsenztreffen gebunden ist. Durch die Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie konnte es daher zunächst nicht fortgeführt werden.

Umsetzung: ████████████████████

Ziel 3: Geflüchtete erhalten Unterstützung bei der Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Maßnahme 5: Durchführung der Informations- und Praxisveranstaltung „Fit for Work“.

Maßnahme 6: Mobile Biografie (MoBio): Erstellung digitaler Bildungsportfolios (Integrationsplan) mithilfe einer App.

Maßnahme 7: Entwicklung berufsbezogener Selbstausswahlverfahren.

Bewertung: Eine Reihe von Maßnahmen wurden zur direkten Unterstützung von Geflüchteten im Bereich Ausbildung und Arbeit von der Stabstelle für Integration und gesellschaftlichen Entwicklung durchgeführt. „Fit for Work“ fand als große Informations- und Praxisveranstaltung für Geflüchtete und integrativ tätige Ehrenamtliche an zwei Standorten im Rhein-Neckar-Kreis statt (s. Projektbeschreibung im Abschnitt *Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis*).

Die multifunktionale Anwendung Mobile Biografie (MoBio) dient einerseits als individuell geführtes, digitales Bildungsportfolio für Menschen mit Fluchtgeschichte. Andererseits ist sie ein digitales Instrument für die Soziale Beratung und das Integrationsmanagement der Kreiskommunen. Die Erfassung individueller Daten und Dokumente aus der Bildungs- und Berufsbiografie fördert die Arbeitsmarktintegration unmittelbar (s. Projektbeschreibung im Abschnitt *Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis*).

Im Rahmen der berufsbezogenen Selbstausswahlverfahren werden Kurzfilme und Informationen zum Arbeitsmarkt und Ausbildungssystem in einfacher und verständlicher Form dargestellt. Anschließend führen die

Teilnehmenden Selbsteinschätzungen durch und erhalten so Unterstützung bei der Priorisierung in der Berufswahl. Eine erste Umsetzung fand das Konzept bei den Veranstaltungen „Fit for Work“. Eine Übertragung auf weitere Anwendungskontexte ist möglich.

Umsetzung: 

Ziel 4: Niederschwellige Qualifizierungsmaßnahmen zur Aufnahme von Ausbildung und Arbeit sind aufgebaut.

Maßnahme 8: Einrichtung einer Lern-Praxis-Werkstatt für Weinheim und den nördlichen Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Ein unmittelbarer Bedarf an Unterstützung im Bereich Ausbildung und Arbeit bezieht sich auf Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die nicht mehr schulpflichtig sind. Um diesen Unterstützungsbedarf abzudecken, wurden in Weinheim für den nördlichen Rhein-Neckar-Kreis und in Sinsheim für den südöstlichen Rhein-Neckar-Kreis zwei Lern-Praxis-Werkstätten eingerichtet, in denen unabhängig vom Aufenthaltsstatus tagesbegleitender Seminar- und Praxisunterricht durchgeführt wird (s. Projektbeschreibung im Abschnitt *Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis*).

Umsetzung: 

Ziel 6: Potentiale und Hürden im Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten wurden für den Rhein-Neckar-Kreis untersucht.

Maßnahme 10: Forschungsprojekt zu Potentialen und Hürden beim Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete.

Maßnahme 11: Erhebung erforderlicher Kompetenzen zentraler Berufsfelder im Rhein-Neckar-Kreis.

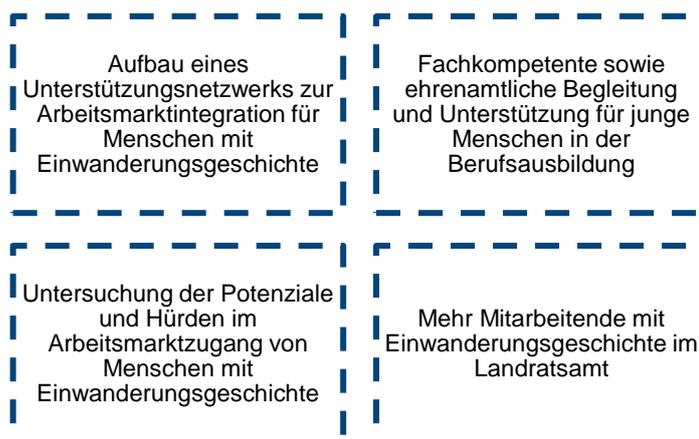
Bewertung: Auf Grundlage der anonymisierten Daten von MoBio (siehe Maßnahme 6) und weiterer umfangreicher Erhebungen hat das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim eine Evaluation zu zentralen Faktoren der Integration von Geflüchteten durchgeführt. Zugeschnitten auf den Rhein-Neckar-Kreis wurden die Ergebnisse bezogen auf Potenziale und Hürden im Arbeitsmarktzugang bei der Integrationskonferenz 2019 vorgestellt. Diese Ergebnisse bilden eine wichtige Orientierung. Vor allem auf der Ebene der Potenziale können zentrale Faktoren, wie die hohe Motivation und das stark vorhandene, zumeist non-formale Bildungskapital der Geflüchteten in hieran anknüpfender Maßnahmen eingearbeitet werden.

Die von Arbeitgebern verlangten Kompetenzen zentraler Berufsfelder stellen wiederum eine wichtige Information dar, um Potenziale von Geflüchteten entsprechend einsetzen zu können. Hierzu wurde von der Bildungskoordination der Stabsstelle ein entsprechendes Instrumentarium entwickelt und in der Lern-Praxis-Werkstatt für Weinheim und den nördlichen Rhein-Neckar-Kreis eingesetzt. In diesem Zusammenhang der Entwicklung und Anwendung fanden auch Gespräche mit Arbeitgebern, Verbänden (HWK, IHK), dem Jobcenter Rhein-Neckar-Kreis und der Agentur für Arbeit Heidelberg statt. Ein entsprechendes Bewusstsein für die zentrale Bedeutung einer Kompetenzerfassung für den beruflichen Werdegang von Geflüchteten konnte geschaffen und die Umsetzung im Rahmen der Lern Praxis Werkstätten Weinheim und Sinsheim vorangebracht werden.

Beteiligungsverfahren zur Konzeptfortschreibung

Phase 1: Online-Beteiligung

Bildbeschreibung: Auf vier Kacheln werden die Titel der Ziel- und Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung aufgeführt. Die Kacheln sind mit einer blau-gestrichelten Linie umrahmt.



Die Vorschläge im Rahmen des Online-Beteiligungsverfahrens in der Kategorie *Ausbildung und Arbeit* beziehen sich einerseits auf Neuzugewanderte. Durch Vernetzung und gezielte Bildungsangebote sollen Teilhabechancen in der Berufsausbildung und im Arbeitsmarktzugang erhöht sowie ungleiche Ausgangsvoraussetzungen ausgeglichen werden.

Andererseits wird speziell mit Blick auf die Mitarbeitenden des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis der Vorschlag geäußert, den Anteil an Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen. Dieser Aspekt wird im Handlungsfeld *Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt* ausführlicher behandelt.

Phase 2: Beteiligungs-Workshop

Rahmendaten: 28.09.2021, 17 – 20:30 Uhr in Weinheim

Teilnehmende: ca. 25 Personen (Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit, kommunale Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende der Agentur für Arbeit, des Jobcenters, des Integrationsmanagements, der Sozialen Beratung für Geflüchtete, eines kommunalen Sozialamts, der Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar Odenwald, der Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar, der Lern-Praxis-Werkstatt Weinheim, der GRN-Kliniken, des Welcome Centers Rhein-Neckar, eine Dozentin für berufsbezogene Deutschsprachkurse sowie ein Mitglied des Kreistags)

Den Einstieg in den Beteiligungs-Workshop bildete ein Impulsvortrag der Agentur für Arbeit Heidelberg sowie des Jobcenters Rhein-Neckar-Kreis zur Arbeitsmarktsituation im Kreis, Unterstützungsmöglichkeiten und Förderinstrumenten. Ergänzt wurde dies durch ein Interview mit Marianne Kandert, vom Personalmanagement der GRN-Gesundheitszentren Rhein-Neckar gGmbH als Vertreterin der Arbeitgeberseite.

Bildbeschreibung: Fotos des Beteiligungsworkshops in der Lern-Praxis-Werkstatt in Weinheim.

Foto 1: Dr. Halima Tazaghdanti (Agentur für Arbeit) und Marlene Hoffmann (Jobcenter Rhein-Neckar-Kreis) beim Impulsvortrag. Beide stehen an einem Stehtisch. Frau Tazaghdanti spricht und hebt zwei Finger hoch. Frau Hoffmann ist ihr zugewandt.

Foto 2: Maria Theresia Brucker (Stabsstelle Integration) interviewt Marianne Kandert (GRN Gesundheitszentren Rhein-Neckar). Frau Kandert steht in Richtung Frau Brucker gedreht an einem Stehtisch. Frau Brucker steht mit etwas Abstand zu ihr und spricht.



Fortsetzung der Bildbeschreibung:

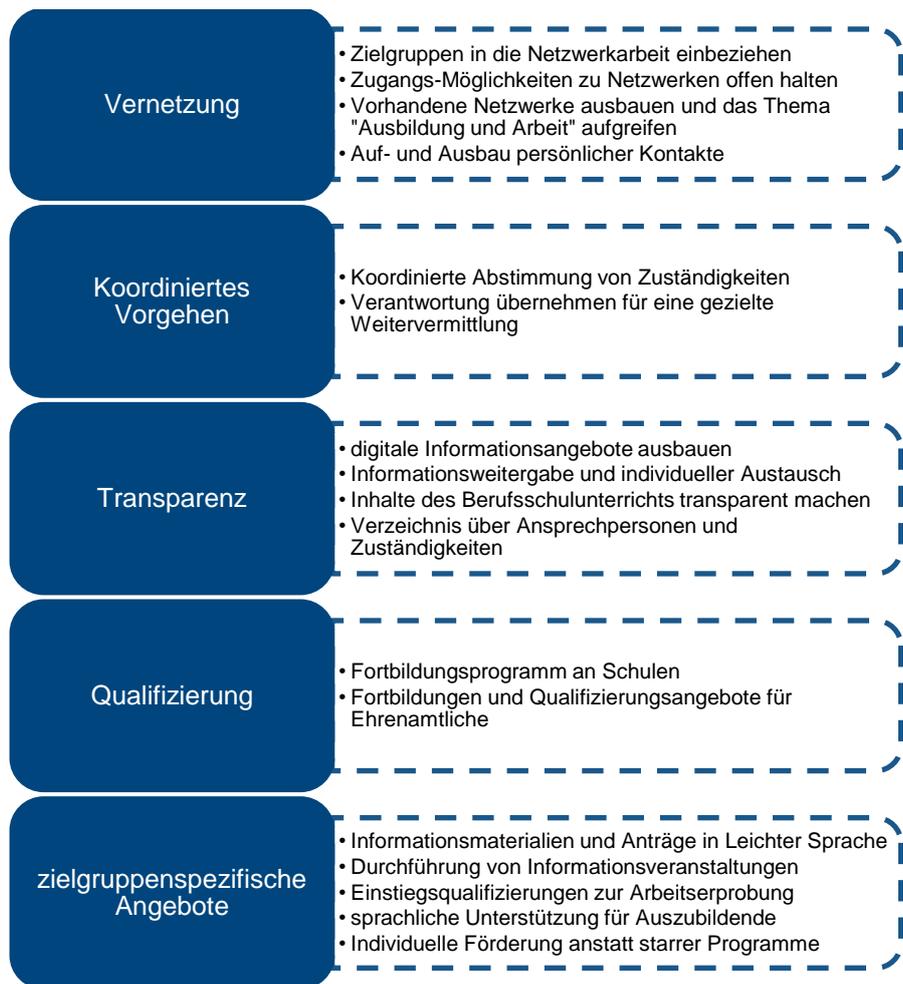
Foto 3: Dr. Rolf Hackenbroch (Stabsstelle Integration) diskutiert mit den Teilnehmenden einer Workshop-Gruppe. Er steht neben zwei Pinnwänden mit Plakaten, spricht und zeigt auf diese. Die Teilnehmenden sitzen mit Abstand zu einander und sind in seine Richtung gedreht.



Foto 4: Eine Workshopgruppe mit vier Teilnehmenden im Gespräch.

In der anschließenden Diskussion wurden zwei Schwerpunkte gesetzt: Einerseits ging es um den Auf- und Ausbau von Netzwerken zwischen Organisationen in der Arbeitsmarktintegration und den Zielgruppen selbst. Andererseits standen die Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Informationen und der Ausbau digitaler Informationswege im Fokus.

Bildbeschreibung: In der Grafik werden die Ergebnisse des Beteiligungs-Workshops zusammengefasst. Links befinden sich mit weißer Schrift auf blauem Hintergrund die übergeordneten Diskussions-Themen. Rechts daneben sind jeweils die Maßnahmen-Vorschläge aus den Workshops aufgelistet. Sie haben eine kleinere, weiße Schrift und sind pro Thema mit einer blaugestrichelten Linie umrahmt.



Eines der bestimmenden Themen in den Beteiligungs-Workshops war das Thema Vernetzung und koordiniertes Vorgehen. Als wichtiger Aspekt wurde hierbei die Einbeziehung der Zielgruppen genannt. Die Vernetzung und die Durchführung koordinierender Treffen zur Öffnung von Teilhabechancen von Neuzugewanderten und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte war schon bisher eine wichtige Aufgabe der Stabsstelle. Die Thematisierung in den Workshops zeigt jedoch, dass gezielte Netzwerkarbeit und koordiniertes Vorgehen in Bezug auf Arbeitsmarktintegration ein wichtiges Handlungsziel darstellt.

Dabei geht es mit Blick auf die Fördermaßnahmen darum, individuelle Ausgestaltung und zielgruppenspezifische Angebote stärker in den Blick zu

nehmen und Transparenz über die Bedarfe der verschiedenen Zielgruppen herzustellen. Hierüber wird die individuelle Handlungsfähigkeit der Beteiligten gestärkt. Gerade im Bereich Sprachförderung ist die Schnittstelle zur Arbeitsmarktintegration ein wichtiges Anliegen, um zielgenaue sprachliche Unterstützung bieten zu können. Generell ist die Dynamik globaler Ereignisse und Migrationsbewegungen bei der Erstellung von entsprechenden zielgenauen Angeboten besonders zu berücksichtigen.

Das Thema Transparenz von Angeboten und Digitalisierung war ein weiterer zentraler Punkt. Hier wurden schon frühzeitig von der Stabsstelle über das Integrationsportal, die Mobile Biografie und die Bildungs- und Beratungsdatenbank verschiedene Projekte in Angriff genommen. Ziel sollte es nun sein, solche und weitere Angebote auszubauen und vor allem den Aspekt der Mehrsprachigkeit zu berücksichtigen. Ergänzend sind analoge Kontakte wichtig. Waren dies in den vergangenen Jahren große Veranstaltungen wie „Fit for Work“, so sind in Zukunft auch kleinere Formate, so zum Beispiel speziell für Ehrenamtliche im Bereich der Arbeitsmarktintegration, in den Blick zu nehmen.

Einen immer stärkeren Stellenwert in Bezug auf den Bereich Ausbildung und Arbeitsmarkt erhält das Thema Fachkräfte-Zuwanderung und Nachhaltigkeit. War dies in den Beteiligungs-Workshops nur als Hintergrundargument vorhanden, so werden beide Aspekte als Potential für eine aktive Ausgestaltung der Arbeitsmarktintegration immer wichtiger.

Fortgeschriebene Zielplanung 2022

Perspektivziel 1:

*Ein koordiniertes Vorgehen, Vernetzung und Informationsvermittlung sensibilisieren für die **Entwicklungsbedarfe von Arbeits- und Fachkräften**. Ein **nachhaltiges Vorgehen** bei der Fachkräfteanwerbung und Arbeitsmarktintegration unter Berücksichtigung der Situation in den Herkunftsländern wird gefördert.*

Handlungsziel 1: **Durch eine gezielte Netzwerkarbeit wird die Transparenz über Lebensrealitäten und Bedarfe von Zielgruppen in der Arbeitsmarktintegration gefördert.**

Aktionsplan

- 1.1 Der direkte Zugang zu Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird als wesentliche Säule für eine gelingende Arbeitsmarktintegration etabliert. Hierzu kooperiert die Stabsstelle mit (post-)migrantischen Organisationen und baut weitere Zugangswege, zum Beispiel über Sprachkurs-Angebote, aus. Die Entwicklungsbedarfe potenzieller Arbeits- und Fachkräfte werden vor dem Hintergrund ihrer internationalen Herkunft und Zugehörigkeit zu globalen Netzwerken gezielt erfasst. Ihre Anliegen werden gegenüber Akteuren der Arbeitsmarktintegration verstärkt in den Vordergrund gestellt.
- 1.2 Die vorhandenen lokalen und kreisweiten Netzwerke und Koordinationskreise mit Organisationen in der Arbeitsmarktintegration werden genutzt und gegebenenfalls ausgebaut, um weitergehend Bedarfe im Bereich Arbeitsmarktintegration zu

- erheben und zu kommunizieren. Die durchgeführten Netzwerktreffen und ihre Ergebnisse werden in einem Berichtswesen zusammengestellt.
- 1.3 Die Netzwerktreffen werden ergänzt durch einen regelmäßigen, mindestens zweimal jährlich stattfindenden informellen Austausch zwischen der Stabsstelle mit einzelnen Trägern von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration. Hierüber werden Herausforderungen in der Zielgruppenansprache aufgedeckt und erfasst.
 - 1.4 Hauptamtliche und ehrenamtliche Beratungsinstitutionen in der Integrationsarbeit werden in ihrer zentralen Bedeutung für den Prozess der Arbeitsmarktintegration sichtbar gemacht und einbezogen. Ihre Erfahrungen aus dem direkten Kontakt mit der Zielgruppe werden aufgegriffen und ihre Rolle in der Arbeitsmarktintegration durch Fortbildungen gestärkt.

Handlungsziel 2: Netzwerkarbeit und Informationsvermittlung stärken die Nachhaltigkeit bei der Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften. Es wird ein global verantwortungsbewusstes Handeln gefördert.

Aktionsplan

- 2.1 Die Stabsstelle führt – auch in Kooperation mit anderen Ämtern oder Stabsstellen des Landratsamts – einmal jährlich Fachveranstaltungen zur Nachhaltigkeit bei der Anwerbung und Integration internationaler Fachkräfte durch. Dabei wird auf Erkenntnisse aus dem Bereich Kommunale Entwicklungspolitik aufgebaut und die Rolle von Partnerschaften mit dem Globalen Süden thematisiert. Die Veranstaltungen richten sich an Akteure im Bereich Arbeitsmarktintegration sowie an Unternehmen, die internationale Fachkräfte beschäftigen und anwerben möchten.
- 2.2 Innerhalb bereits etablierter Netzwerke im Rhein-Neckar-Kreis findet ein regelmäßiger Austausch mit denjenigen statt, die die Einwanderung von Fachkräften und Beschäftigten aufgrund des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und der Erweiterung des EU-Binnenmarktes unmittelbar betreuen und umsetzen. Unter Mitarbeit in diesen Netzwerken werden Bedarfe lokalisiert, die für eine nachhaltige Integration von Bedeutung sind. Die einzelnen Austauschtreffen werden dokumentiert.
- 2.3 Bundesweite Pilotprojekte im Rahmen der Anwerbung von internationalen Fachkräften, die die Ausgangsbedingungen der Ursprungsländer berücksichtigen, werden in Abstimmung mit anderen Beteiligten im Landratsamt begleitet. Dabei entstehende Bedarfe, die über vorhandene Angebote zur Erst-Orientierung hinausgehen, werden für eine nachhaltig ausgerichtete Integrationsarbeit lokalisiert und entsprechende Maßnahmen initiiert. Dazu kann die weitere Unterstützung bei der Sprachförderung oder bei der zivilgesellschaftlichen Aufnahme gehören.

Perspektivziel 2:

Die Angebotslandschaft wird den Anforderungen eines dynamischen Arbeitsmarkts unter Berücksichtigung der digitalen und sprachlichen Bildung sowie der Nachhaltigkeit gerecht.

Handlungsziel 3: Angebote im Bildungs- und Qualifizierungsbereich werden an die Anforderungen der hohen Dynamik im Migrationsgeschehen und der Arbeitsmarktentwicklung angepasst. So tragen sie auch in Zukunft dazu bei, die individuelle Handlungsfähigkeit von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu stärken.

Aktionsplan

- 3.1 Neue gesetzliche Regelungen, globale Ereignisse und damit verbundene Migrationsbewegungen oder die Aktivierung des regionalen Arbeitskräftepotenzials rücken neue und sich ändernde Zielgruppen in den Fokus von Arbeitsmarktintegrations-Maßnahmen. Angebote müssen entsprechend angepasst oder neu geschaffen werden. Im Fokus stehen ausbildungs- und beschäftigungsvorbereitende Maßnahmen sowie berufsbegleitende Sprach- und Unterstützungsangebote. Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung hat hier eine koordinierende und initiiierende Funktion.
- 3.2 Digitale Informationen über Angebote zur Arbeitsmarktintegration für Neuzugewanderte und Menschen mit Migrationsgeschichte werden ausgebaut, um mehrsprachig informieren zu können und der Dynamik in der Angebotslandschaft gerecht zu werden. Der Zugang zu digitalen Informationsangeboten wird durch die Verknüpfung mit Angeboten der digitalen Bildung erhöht.
- 3.3 Der Übergang zwischen Deutsch-Sprachkursen des Landratsamts und Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration wird gefördert. Durch frühzeitige Informationsangebote, gezielte Ansprachen und Weitervermittlungen sollten möglichst lückenlose Übergänge erreicht werden.
- 3.4 Die Unterstützung der individuellen Handlungsfähigkeit und Orientierung auf dem Arbeitsmarkt („Hilfe zur Selbsthilfe“) ist ein wesentliches Merkmal der teilhabeorientierten Integrationsarbeit. Entsprechende Angebote und Vernetzungen, die diesen selbständigen Orientierungsprozess unterstützen (z. B. digitale Bildungsangebote, digitales Bildungsportfolio, Verwendung multimedialer Tutorials, Mentoringprogramme) werden in der Integrationsarbeit besonders unterstützt.

Handlungsziel 4: Die Transformation zu einer nachhaltig wirtschaftenden Gesellschaft wird als Potential zur Integration in den Arbeitsmarkt genutzt.

Aktionsplan

- 4.1 Bestehende und zu entwickelnde Kooperationen und Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration in den

verschiedenen Handlungszielen werden um Aspekte der Nachhaltigkeit ergänzt. Hierbei ist insbesondere die Entstehung neuer Berufsfelder und beruflicher Möglichkeiten im Zuge des Umbaus zu einer ökologisch und nachhaltig wirtschaftenden Gesellschaft als wichtiges Arbeitsmarktpotenzial zu berücksichtigen. Für die Weiterentwicklung von Angeboten wird gezielt die Expertise im Bereich des globalen Wirtschaftens von Fachkräften und Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte einbezogen.

- 4.2 Viele Stellen sind im Landratsamt und innerhalb der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt. Das Thema Arbeitsmarkt spielt dabei immer eine direkte oder indirekte Rolle. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine kontinuierliche und enge Kooperation mit den verschiedenen Stellen, um die Arbeitsmarkteilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte übergreifend zu fördern.



Handlungsfeld

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
und Anerkennung von Vielfalt

1 Ausgangslage

Was ist die Aufgabe von Integrationsarbeit im Bereich Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt?



Bildbeschreibung: Es ist ein Kreisdiagramm dargestellt, in dessen Inneren das Wort „Persönlichkeit“ steht. Außen herum sind in blau die sieben Vielfalt-Dimensionen als Tortenstücke angeordnet.

Die Interkulturelle Öffnung (der Verwaltung) ist ein Bestandteil des Diversity Managements und knüpft damit an die sieben Vielfalt-Dimensionen an (vergleiche das Kapitel *Integration im Rhein-Neckar-Kreis*). Beim Diversity Management geht es darum, alltägliche Abläufe und Strukturen nach möglichen Zugangs-Hindernissen oder Chancen-Ungleichheiten zu hinterfragen. Daran anschließend sollen diese beseitigt werden.

Es gibt viele Gründe, eine Diversity Strategie in einer Organisation – zum Beispiel in der öffentlichen Verwaltung – einzuführen: Zunächst kann die Organisation damit eine Vorbildrolle einnehmen und der gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Demokratische Werte, wie gesellschaftlicher Zusammenhalt, Chancengleichheit, Teilhabe und Gleichberechtigung werden gestärkt. Außerdem kann mittels Diversity Management besser auf die Anliegen der einzelnen Zielgruppen eingegangen werden. Nicht zuletzt kann sich eine Verwaltung mit einer zielführenden Diversity Strategie als attraktive Institution präsentieren. Dies ist mit Blick auf die Personalgewinnung insbesondere unter dem Aspekt des demografischen Wandels bzw. des Fachkräfte-Mangels nicht außer Acht zu lassen.

Das Diversity Management widmet sich allen sieben Vielfalt-Dimensionen. Bei der Interkulturellen Öffnung wird der Fokus auf die Integrationsarbeit gelegt: Die Dimensionen „ethnische Herkunft & Nationalität“ sowie „Religion & Weltanschauung“ stehen im Mittelpunkt. Es geht um Zugangshindernisse für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Die Zugangshindernisse können bewusster oder unbewusster Natur sein. Sie werden beispielsweise anhand von Diskriminierungen, Sprachbarrieren oder fehlender interkultureller Kompetenz der Mitarbeitenden deutlich. Im Idealfall sind das Diversity Management und die Interkulturelle Öffnung im Querschnitt in den Modernisierungs- oder Veränderungsprozess einer Verwaltung eingebunden. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt somit bei allen Führungsverantwortlichen, Dezernaten und Ämtern der Verwaltung.



Quelle: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg.

„Die interkulturelle Öffnung ist darüber hinaus ein kontinuierlicher und zielgerichteter Veränderungs- und Entwicklungsprozess, der alle Beschäftigten einbezieht. Interkulturelle Öffnung betrifft jede und jeden!“

(Sozialministerium Baden-Württemberg)

Mit der Interkulturellen Öffnung wird die gleichberechtigte Teilhabe für alle Menschen gefördert. Die Verwaltung setzt sich dafür ein, die Potenziale unserer vielfältigen (Migrations-)Gesellschaft anzuerkennen, wertzuschätzen und zu nutzen.



Quelle: Charta der Vielfalt (2017): Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen.

„Das Verständnis von ‚Mehrheit‘ war dabei oft (meist unbewusst) an der Norm des männlich, deutschstämmigen, weißen, mittelalten, heterosexuellen, christlich geprägten Vollzeitarbeiters ohne Behinderung orientiert. In einer hoch-individualisierten, globalisierten und äußerst pluralen Gesellschaft stimmen diese Vorstellungen von ‚Mehrheit‘ und ‚Minderheit‘ jedoch schon lange nicht mehr – wir alle sind vielfältige Menschen.“

(Charta der Vielfalt e. V., S. 14)

Dieser Ansatz verdeutlicht, dass es nicht darum geht, Menschen beispielsweise durch Fördermaßnahmen an eine bestimmte Norm anzupassen. Vielmehr wird die Erkenntnis vermittelt, dass die gesamte Gesellschaft von Vielfaltsmerkmalen geprägt ist.

Für Vielfalt werden viele unterschiedliche Begriffe verwendet, z. B. Diversität, Diversity oder Heterogenität. Sie alle stehen dafür, dass die Menschen einer Gesellschaft unterschiedlich sind. Sie bringen unterschiedliche Fähigkeiten, Voraussetzungen und Bedarfe mit.

Die Verwaltung trägt eine gesellschaftliche und soziale Verantwortung, die sich aus der Vorreiterrolle des Öffentlichen Dienstes ergibt. Verwaltung sollte den Anspruch haben, die Bevölkerung zu repräsentieren für die sie tätig ist. Somit sollte sich der Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auch bei den Erwerbstätigen im Öffentlichen Dienst widerspiegeln. Nebenbei wird mit der Interkulturellen Öffnung auch das wirtschaftliche Ziel der Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte verfolgt. Vielfältige Mitarbeitende tragen nicht zuletzt zur Qualitätsverbesserung in der Service-Orientierung einer Behörde bei. Haben sie beispielsweise selbst Ausgrenzungen erlebt, können Sie ihr diesbezügliches Bewusstsein in Kontakt-Situationen einfließen lassen.

Wie ist die Rechtslage?

Der Begriff „Farbe“ stammt aus der Zeit des Kolonialismus, einer Zeit der Unterdrückung. Er wird daher nicht mehr verwendet. Empfohlen werden stattdessen Selbstbezeichnungen wie beispielsweise Schwarz (großgeschrieben) bzw. Schwarze Menschen oder People of Color. Mit „Schwarz“ ist nicht explizit die Hautfarbe gemeint, sondern die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die aufgrund der Hautfarbe Erfahrungen mit Rassismus gemacht hat.

Grundlage für das Handlungsfeld sind verschiedene Rechtsnormen. Ausschlaggebend ist hierbei das Diskriminierungsverbot, das in den Menschenrechten, den Grundrechten der Europäischen Union, dem Grundgesetz sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz enthalten ist. Es verbietet die Diskriminierung einer Person aufgrund von äußerlichen Merkmalen, religiöser Überzeugung bzw. Weltanschauung, Verständnis, Herkunft und Sprache.

„Jeder Mensch hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeine Unterscheidung, wie etwa nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer und sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, nach Eigentum, Geburt oder sonstigen Umständen.“
(Artikel 2 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte)

Sowohl in der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte als auch im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist der verwendete Begriff „Rasse“ umstritten. Menschliche Rassen sind naturwissenschaftlich nicht existent. Stattdessen ist der Begriff eine willkürliche soziale Konstruktion, der einzelne Menschen(gruppen) anderen gegenüber besserstellen soll. Außerdem suggeriert der Begriff fälschlicherweise eine Homogenität innerhalb der diskriminierten Gruppierungen. Auszulegen ist er in Anbetracht des Gesamtkontexts als „äußere oder wahrnehmbare Merkmale“. Als alternative Begriffe werden unter anderem „Rassifizierung“ und „rassische Zuschreibung“ vorgeschlagen. Dabei bleibt das Dilemma bestehen, dass Diskriminierungs-Kategorien durch ihre Benennung verfestigt und reproduziert werden.

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“
(Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz)

Die Begriffe „(ethnische/nationale) Herkunft“ und „Heimat“ sind explizit nicht mit „Staatsangehörigkeit“ gleichzusetzen. Demnach stehen verschiedene

Grundrechte wie die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Freizügigkeit explizit nur Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft zu. Für Personen, die zwar in Deutschland leben, aber nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, gelten diese Rechte nicht.

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

(§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Aus den verschiedenen gesetzlichen Grundlagen ergibt sich für den öffentlichen Dienst die Vorgabe, Diskriminierungen aktiv zu verhindern. Dies betrifft nicht nur bewusste, sondern auch unbewusste Benachteiligungen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist es, sich explizit mit dem Thema auseinanderzusetzen. Hier bieten sich zum Beispiel Schulungen für Mitarbeitende und insbesondere Führungskräfte an.

„Wir leben Chancengleichheit und freuen uns über Bewerbungen von Menschen unabhängig von Geschlecht, Behinderung, Nationalität, Herkunft, Alter und Religion.“ – Zusatz in Stellenausschreibungen des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis

Mithilfe von verschiedenen Maßnahmen kann sich der Öffentliche Dienst klar zu Vielfalt bekennen. Dies kann beispielsweise durch die Teilnahme an Aktionstagen erfolgen, durch das Unterzeichnen der Charta der Vielfalt, oder die Öffentlichkeitsarbeit. Es muss deutlich werden, dass der Öffentliche Dienst das Verwaltungsorgan für die gesamte Gesellschaft ist. Dazu kann sich der Öffentliche Dienst schon bei der Anwerbung von neuen Mitarbeitenden als vielfaltsorientierter Arbeitgeber präsentieren. Auch wenn Deutsch per Gesetz als Amtssprache definiert ist, kann ein vielfaltsorientierter Öffentlicher Dienst Informationen mehrsprachig oder in einfacher Sprache zur Verfügung stellen. Somit wird gewährleistet, dass sich auch Personen mit keinen oder geringen Deutsch-Sprachkenntnissen umfassend informieren können.

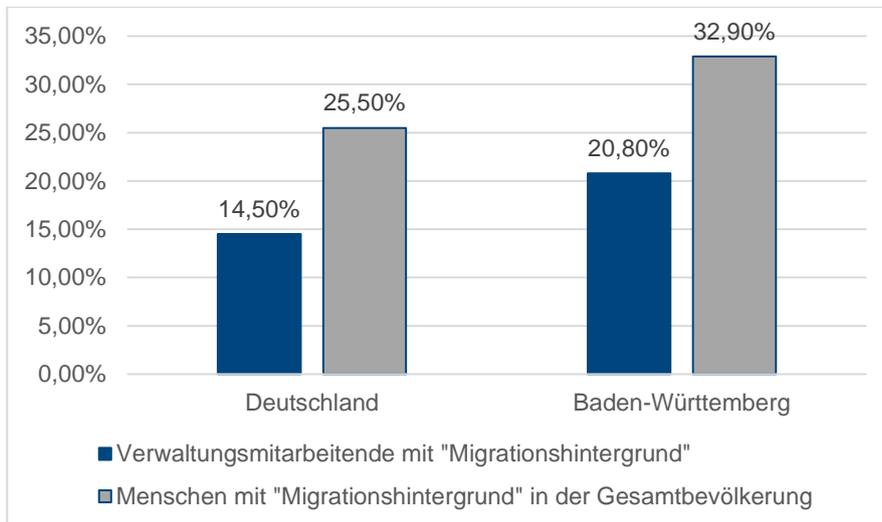
Wichtig ist, dass es nicht allein bei der Außendarstellung bleibt. Entscheidend ist schließlich die innere Haltung. So muss das Diversity-Management fest im Bewusstsein einer Verwaltung verankert sein. Es muss sich eine wertschätzende Haltung gegenüber Vielfalt durchsetzen. Dies kann nur durch eine fortlaufende Reflexion und Überprüfung sowie Bearbeitung interner Prozesse und Strukturen erfolgen.

Integrationsbarometer

Das Integrationsmonitoring der Länder im Jahr 2019/2020 zeigt: jede siebte im Öffentlichen Dienst arbeitende Person wird als Mensch mit „Migrationshintergrund“ bezeichnet. Bei der gesamten Bevölkerung in Deutschland wird dies jeder vierten Person zugeschrieben. Mit Blick auf Baden-Württemberg liegen die jeweiligen Prozentsätze zwar insgesamt höher, allerdings ist die Unterrepräsentation hier mit rund zwölf Prozentpunkten noch eklatanter.

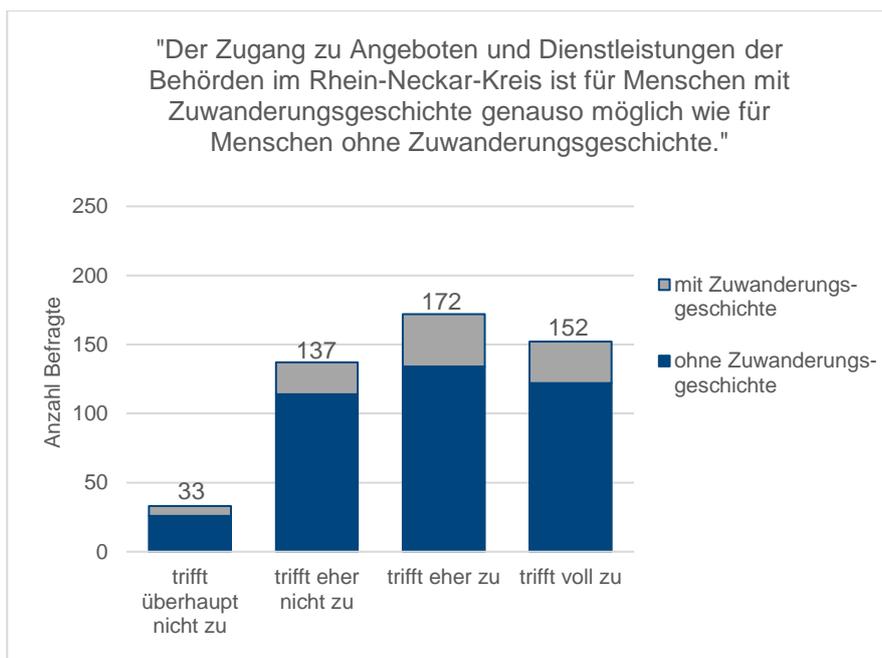
Mit dem Integrationsbarometer 2022 des Rhein-Neckar-Kreises wurden die Teilnehmenden befragt, ob der Zugang zu Angeboten und Dienstleistungen der Behörden im Rhein-Neckar-Kreis für Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte gleichwertig möglich ist. Zwei Drittel der Befragten stimmten dieser Aussage voll oder eher (66,34 %) zu. Bei Befragten mit Zuwanderungsgeschichte lag die Zustimmungquote etwas höher (72,17 %) als bei den Befragten ohne Zuwanderungsgeschichte (64,65 %).

Quelle: Integrationsmonitoring der Länder 2019/2020, Erwerbstätige im Öffentlichen Dienst im Alter von 15 bis unter 65 Jahren 2019 und Bevölkerung nach Migrationsstatus 2019



Dieser Unterschied könnte unter anderem an der individuellen Perspektive liegen. Je nachdem, welche Vergleichsgrundlage herangezogen wird, wird die Frage unterschiedlich beantwortet. Beispielsweise könnten die Erfahrungen mit den Behörden im Vergleich zu Diskriminierungserfahrungen im Zuge einer Wohnungssuche oder im beruflichen Kontext positiver bewertet werden. Auch könnten Korruptionserfahrungen im Ausland die Bewertung der Situation in Deutschland beeinflussen.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



Grundsätzlich ist die hohe Zustimmungquote positiv zu bewerten: Der Zugang zu Angeboten und Dienstleistungen der Behörden wird eher als gleichwertig eingeschätzt. Allerdings geht aus der Umfrage nicht hervor, ob der Zugang als gleich gut oder gleich schlecht bewertet wird. Um den Stand der Interkulturellen Öffnung der Verwaltungen im Rhein-Neckar-Kreis einschätzen zu können, müssten demnach weitere Erhebungen folgen. Gleichzeitig müsste eruiert werden, warum ein Drittel der Befragten keine gleichwertigen Zugangsmöglichkeiten sieht. Übergeordnetes Ziel hierbei ist die Chancengleichheit. Der Zugang zu Angeboten und Dienstleistungen der Behörden muss für alle Menschen gleichwertig möglich sein. Dies macht deutlich, dass es essentiell ist, die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung im Landratsamt selbst und im gesamten Rhein-Neckar-Kreis weiter voranzutreiben und zu fördern.

2 Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis

Aktionen am jährlichen Deutschen Diversity-Tag



Die Dimension Religion & Weltanschauung

Religion, Glaube und Weltanschauung spielen für viele Menschen eine große Rolle in ihrer individuellen Persönlichkeit. Religionen zeichnen sich durch ihre breite Vielfalt aus. Daher lassen sich selbst Angehörige einer Religionsgemeinschaft nicht in eine homogene Gruppe einteilen.

Wie der Religionsmonitor der Bertelsmann Stiftung zeigt, gibt es bei der Anerkennung religiöser Vielfalt noch Nachholbedarf – nur knapp jede zweite befragte Person ist der Ansicht, dass religiöse Pluralität die Gesellschaft bereichert. Unterschiedliche Weltanschauungen können auch im Arbeitsleben zu Spannungen führen. Stereotype Zuschreibungen können insbesondere dann, wenn Religiosität sichtbar wird, zu Konflikten beitragen. Ein respektvoller Umgang mit Religionen und Weltanschauungen ist daher für ein gutes Miteinander unerlässlich.

Quelle:
• Charta der Vielfalt Feedback Diversity März 2022
• Bertelsmann Stiftung, Religionsmonitor, aktuell abgerufen am 13.04.2022
https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/pressenotizen/2019/08/religiose-toleranz-wird-vertreten-aber-der-islam-wird-nicht-erkannt/

10. Deutscher Diversity-Tag
31. Mai 2022

Bildbeschreibung: Einer der Aktionsflyer zum zehnten Deutschen Diversity-Tag – der vorliegende Flyer behandelt die Vielfaltsdimension „Religion und Weltanschauung“.

Kurzbeschreibung: Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung nimmt den jährlich stattfindenden Deutschen Diversity-Tag als Anlass, um für Vielfalt zu werben und Aufklärungsarbeit zu leisten. Der Aktionstag findet auf Initiative der Charta der Vielfalt e. V. statt und zielt darauf ab, auf Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufmerksam zu machen.

Am zehnten Deutschen Diversity-Tag am 31. Mai 2022 wurde beispielsweise eine Art „Schnitzeljagd“ für die Mitarbeitenden des Landratsamts durchgeführt. Hierfür wurden acht verschiedene Flyer mit Fakten und Denkanstößen zum Thema Diversity erstellt. Sieben hiervon bezogen sich auf die einzelnen Vielfaltsdimensionen. In einem weiteren Flyer wurde das Thema Diversity im Allgemeinen behandelt.

Die Aktionsflyer wurden an verschiedenen Stellen im Landratsamt ausgelegt. Die Mitarbeitenden wurden über das Intranet über die Aktion informiert und konnten die Flyer anschließend sammeln und sich mit dem Thema Vielfalt vertraut machen. Außerdem gab es ein Gewinnspiel mit einem Los der Aktion Mensch-Lotterie als Hauptpreis. Zusätzlich erhielten alle Teilnehmenden eine kleine Aufmerksamkeit mit verschiedenen Diversity-Informationen und Streuartikeln der Charta der Vielfalt.

Im Jahr davor wurde als interne Maßnahme unter Berücksichtigung der geltenden Corona-Vorgaben eine digitale Foto-Aktion durchgeführt. Unter dem Motto „Vielfalt verbindet“ wurden die Beschäftigten des Landratsamts dazu aufgerufen, eine Plakatvorlage mit dem Text „Vielfalt ist für mich...“ zu ergänzen und sich mit dieser zu fotografieren. Aus den eingesendeten Fotos wurde eine Collage erstellt. Diese wurde am Deutschen Diversity-Tag in den sozialen Medien sowie im Intranet geteilt. Alle Teilnehmenden erhielten als Dank per Post eine kleine Aufmerksamkeit.

Zusätzlich werden stets in den Tagen rund um den Aktionstag am Rathaus des Landratsamts die Diversity- beziehungsweise Regenbogenflaggen gehisst und eine Pressemitteilung veröffentlicht.

Zielgruppe: Mitarbeitende des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis sowie die Öffentlichkeit.

Umsetzung: Das Datum des Aktionstages wird jährlich durch die Charta der Vielfalt e. V. festgelegt. Die Aktionen finden stets rund um den Diversity-Tag selbst statt.

Finanziert durch: Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis und Charta der Vielfalt e. V. (Streuartikel und Informationsmaterialien).

Bewertung: Die Durchführung einer Aktion zum jährlichen Deutschen Diversity-Tag stellt eine niedrigschwellige Möglichkeit dar, die Verwaltungsmitarbeitenden des Landratsamts für Vielfalt zu sensibilisieren. Das komplexe Thema Diversity wird mit ansprechenden Elementen bearbeitet und bietet für die Mitarbeitenden eine inhaltliche und methodische Abwechslung zum Arbeitsalltag.



Bildbeschreibung: Die Collage zum Deutschen Diversity-Tag 2021. Abgebildet sind die Fotos der Beschäftigten, angeordnet in bunten Kreisen. Unten rechts befinden sich das Logo des Diversity Tags der Charta der Vielfalt sowie das Logo des Rhein-Neckar-Kreises.

Die Öffentlichkeit wird mittels Pressemitteilungen auf den Aktionstag hingewiesen und erhält somit anlassbezogenen Informationen zur Thematik. Gleichzeitig wirkt sich die Bekanntgabe der internen Aktion sowie das Hissen der Diversity- und Regenbogenflaggen positiv auf die Arbeitgebermarke des Landratsamts aus. Hierdurch setzt das Amt ein sichtbares Zeichen für Vielfalt, Toleranz und Zusammenhalt und hebt die Chancen von Vielfalt öffentlich hervor. Dadurch, dass in der Öffentlichkeitsarbeit auf Maßnahmen anderer Ämter, wie der Stabsstelle Wirtschaftsförderung,

verwiesen wird, tritt das Landratsamt am Aktionstag als Einheit auf und verdeutlicht, dass die Thematik dezernatsübergreifend und kooperativ bearbeitet wird.

Hervorzuheben ist an dieser Stelle jedoch, dass Diversity Management eine Daueraufgabe ist, die den gesamten Konzern betrifft. Der jährliche Aktionstag kann als Anstoß fungieren, um das Thema regelmäßig in den Fokus zu rücken. Insgesamt allerdings muss Diversity Management in die Organisationskultur übergehen und von innen nach außen wirken. Das heißt, Diversity Management sollte mit einem auf den Konzern zugeschnittenen Konzept, inklusive konkreter Maßnahmen, einhergehen und Teil eines Change Managements sein.

Koordination Kommunaler Entwicklungspolitik mit dem Schwerpunkt Migration und Entwicklung

Kurzbeschreibung: Im Rhein-Neckar-Kreis sind eine Vielzahl von Organisationen und Einzelpersonen im Querschnittsbereich Migration, Integration und Entwicklungspolitik aktiv. Häufig findet dieses durch Vielfalt geprägte Engagement abseits der Strukturen der Kommunalverwaltungen statt – insbesondere das Engagement von Menschen mit internationalem Bezug. Allerdings sind Kommunen ein entscheidender Akteur für die entwicklungspolitische Zusammenarbeit und die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele 2030 der Vereinten Nationen. Viele Ziele der Entwicklungspolitik können nur unter Einbezug der kommunalen Ebene erreicht werden.

Gleichzeitig kann die Verwaltung von der Expertise der vielfältigen Organisationen und Engagierten profitieren. Durch kommunales entwicklungspolitisches Engagement wird die Verwaltung ihrer globalen Verantwortung gerecht. Dementsprechend ist es wichtig, entwicklungspolitisches Engagement als Querschnittsaufgabe zu verankern, die verschiedenen Organisationen und Personen zusammenzubringen und zu vernetzen und die Expertise der Engagierten mit Migrationsgeschichte anzuerkennen und einzubinden.

Mithilfe der Stelle einer Koordinatorin für kommunale Entwicklungspolitik übernimmt der Rhein-Neckar-Kreis die gemeinsame Verantwortung einer nachhaltigen Entwicklung. Die Koordinatorin ist bei der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung angegliedert.

Thematische Schwerpunkte der Koordinatorin sind „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ und „Kommunale Partnerschaften“. Diesbezüglich wird eine kreisweite Netzwerkstruktur aufgebaut, die als Unterstützung bei entwicklungspolitischen Vorhaben im Kontext von Migration und Integration dienen soll. Gleichzeitig werden die Organisationen und Engagierten der kommunalen Entwicklungspolitik in die kommunalen Verwaltungsstrukturen eingebunden, um ein auf Dauer angelegtes Engagement zu fördern.

Umsetzung: Im Rahmen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit ihren 17 Zielen für eine sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltige Entwicklung fördert die Servicestelle Kommunen in der Einen Welt aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung von September 2022 bis August 2024 die Stelle einer Koordinatorin für Kommunale Entwicklungspolitik im Rhein-Neckar-Kreis.

Zielgruppe: Organisationen und Engagierte in der kommunalen Entwicklungspolitik, wie (post-)migrantische und entwicklungspolitische Organisationen, integrativ Engagierte, sowie Verwaltungen von Kreis-kommunen und die Landkreisverwaltung selbst.

Finanziert durch: Servicestelle Kommunen in der Einen Welt aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Mit dem Projekt „Kommunale Entwicklungspolitik“ reagiert der Rhein-Neckar-Kreis auf den Bedarf der entwicklungspolitisch aktiven (post-)migrantischen Zivilgesellschaft: die Bereiche Integration und kommunale Entwicklungspolitik werden zusammen gedacht. Dies entspricht nicht der klassischen Ressortverteilung der Verwaltung, allerdings jedoch der gesellschaftlichen Realität. Somit übernimmt der Rhein-Neckar-Kreis in diesem Bereich eine Vorbildfunktion.



Bei allen Planungen im Zusammenhang mit dem Projekt wurde und wird die Perspektive von (post-)migrantischen Organisationen und Personen, die entwicklungspolitisch aktiv sind, eingebunden. Das damit verbundene Engagement wird somit gestärkt. Darüber hinaus fördert das Projekt das gemeinsame Engagement von Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte. Kommunales entwicklungspolitisches Engagement wird dauerhaft im Rhein-Neckar-Kreis etabliert und ein Beitrag zur Erreichung der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen geleistet.

3 Fortschreibung der Zielplanung

Rückblick auf die Ziel- und Maßnahmenplanung 2018

Das Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt“ ist im Zuge der Konzeptfortschreibung neu hinzugekommen. Im Integrationskonzept 2018 wurde die Thematik demnach nicht in der vorliegenden Form behandelt. Nichtsdestotrotz weist das Integrationskonzept 2018 Ziele auf, die im Zuge der Konzeptfortschreibung nun in den Bereich dieses Handlungsfeldes fallen. So wird Ziel 5 aus dem Handlungsfeld *Ausbildung und Arbeit* an dieser Stelle bearbeitet. Darüber hinaus gibt es Ziele in anderen Handlungsfeldern, die einen engen Bezug zum Bereich Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt aufweisen. Insbesondere sei hier auf die Rückblicke der Ziel- und Maßnahmenplanung 2018 in den Handlungsfeldern *Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource und Deutschsprachförderung* sowie *Gesellschaftliche Partizipation und (post-)migrantisches Engagement* verwiesen.

Umsetzung: |||

Ziel 5: Das Landratsamt hat sich für Ausbildung und Arbeit von Neuzugewanderten geöffnet.

Maßnahme 9: Einrichtung eines internen Steuerungskreises zur Weiterentwicklung des Diversity Managements.

Bewertung: Mitarbeitende der Stabsstelle, insbesondere des Bereichs Bildungskoordination, haben gemeinsam mit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, dem kommunalen Behindertenbeauftragten, der Kontaktstelle Frau und Beruf sowie dem Welcome Center 2018 einen Arbeitskreis (Selbstbezeichnung: „Steuerungskreis Diversity“) gegründet, um die diversitätsbezogenen Querschnittsthemen zu diskutieren, kooperativ zu arbeiten und um die Thematik im Landratsamt durch die Ausarbeitung einer Konzeption fest zu verankern. Sichtbar wurde der Arbeitskreis beispielsweise mit verschiedenen Aktionen an den jährlichen Deutschen Diversity-Tagen.

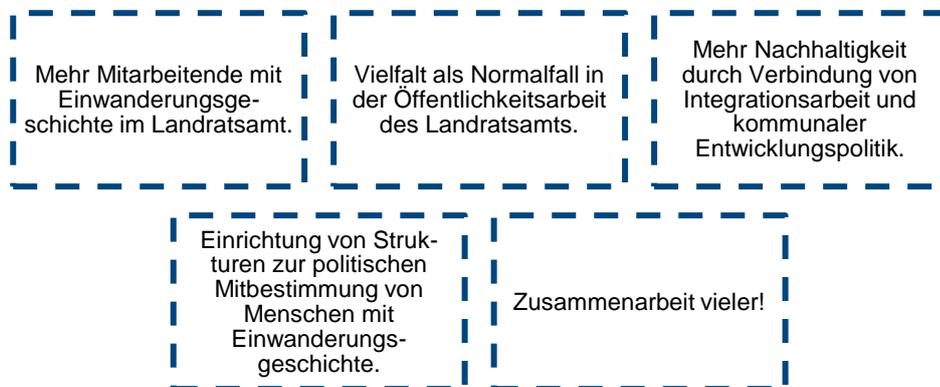
Im Zuge der Neukonzeption der Stabsstelle Integration hin zur Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung im Jahr 2022 wurden die diversitätsbezogenen Querschnittsaufgaben gebündelt und in der Organisationsstruktur der neuen Stabsstelle verortet. Aufgrund der Bündelung der entsprechenden Mitarbeitenden innerhalb der Stabsstelle ist der

dezernatsübergreifende Arbeitskreis obsolet geworden. Gleichzeitig ist das Thema „Diversity Management“ nun in den offiziellen Aufgabenkatalog der Stabsstelle eingeflossen. Somit ist es Aufgabe der Stabsstelle, den entsprechenden Veränderungsprozess im Landratsamt anzustoßen.

Beteiligungsverfahren zur Konzeptfortschreibung

Phase 1: Online-Beteiligung

Bildbeschreibung: Auf fünf Kacheln werden die Titel der Ziel- und Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung aufgeführt. Die Kacheln sind mit einer blau-gestrichelten Linie umrahmt.



Einige Punkte der genannten Ziel- und Maßnahmenvorschläge werden bereits über die Bearbeitung des Themenkomplexes „Diversity Management“ sowie über die Stelle der Koordinatorin für kommunale Entwicklungspolitik seitens der Stabsstelle verfolgt. Dies bekräftigt die aktuelle Strategie und unterstützt dessen Fortführung. Darüber hinaus können Inhalte des Handlungsfelds „Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource und Deutschsprachförderung“ unter dem Aspekt eines mehrsprachigen Angebots in das vorliegende Handlungsfeld übertragen werden.

Teilweise gehen die Rückmeldungen des Beteiligungsverfahrens jedoch auch über Bestehendes heraus. Insbesondere die Strukturen zur politischen Mitbestimmung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte übersteigen den aktuellen Status quo. Hier gilt es zu prüfen, wie solche Strukturen aussehen könnten und ob eine Umsetzung dieser im Rhein-Neckar-Kreis sinnvoll wäre.

Ergänzend ist festzustellen, dass sich die genannten Vorschläge vorrangig auf die Außenwirkung des Landratsamts beziehen. So werden eine vielfaltsorientierte Öffentlichkeitsarbeit oder verbesserte politische Mitbestimmungsmöglichkeiten genannt. Die Ausarbeitung einer internen Diversity-Strategie des Arbeitgebers wird jedoch nicht in den Blick genommen. Da Diversity Management und somit auch die Interkulturelle Öffnung nur von innen nach außen wirken kann und in die Organisationskultur übergehen sollte, muss dieser Aspekt für die weitere Bearbeitung der Thematik allerdings hinzugenommen werden.

Phase 2: Beteiligungs-Workshop

Rahmendaten: 30.09.2021, 15 – 18:00 Uhr in Heidelberg (Landratsamt)
Teilnehmende: ca. 20 Personen (kommunale Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende des Integrationsmanagements, der Migrationsberatung und des Landratsamts, Mitglied des Kreistags)

Als Einstieg in die Thematik hielten die beiden Mitarbeiterinnen der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung, Elena Albrecht und Maria Theresia Brucker, einen Impulsvortrag zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Definition und Einordnung des Arbeitsbereichs“. Hierbei wurden die Ziele der Interkulturellen Öffnung, wie

beispielsweise gleichberechtigte Teilhabe, Gewinnung von Fachkräften und Abbau von Zugangsbarrieren, dargelegt, die gesetzlichen Grundlagen beleuchtet und der aktuelle Stand der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung in den Blick genommen.

Bildbeschreibung: Fotos des Beteiligungs-Workshops im großen Sitzungssaal des Landratsamts.

Foto 1: Elena Albrecht und Maria Theresia Brucker (Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung) halten einen Impulsvortrag. Frau Albrecht und Frau Brucker stehen vor einer Leinwand mit Präsentation an einem Stehtisch. Die Teilnehmenden sitzen an Gruppentischen und wenden sich in Richtung der Vortragenden.

Foto 2, 3 und 4: Zu sehen sind Gruppentische mit jeweils vier bis sechs sitzenden Teilnehmenden. Die Diskutierenden der jeweiligen Gruppen sind einander zugewandt und befinden sich im Gespräch.



Anschließend folgte die Arbeit in fünf Kleingruppen zu den Schwerpunktthemen Öffentlichkeitsarbeit, Mehrsprachigkeit, kulturelle Vielfalt in der Mitarbeitenden-Struktur, politische Mitbestimmung und Einbettung der Integrationsarbeit in den globalen Kontext. Hierbei wurden verschiedene Ideen diskutiert sowie konkrete Maßnahmen- und Verbesserungsvorschläge gesammelt. Diese wurden in einem weiteren Schritt an den Handlungsrahmen des Landratsamts angepasst.

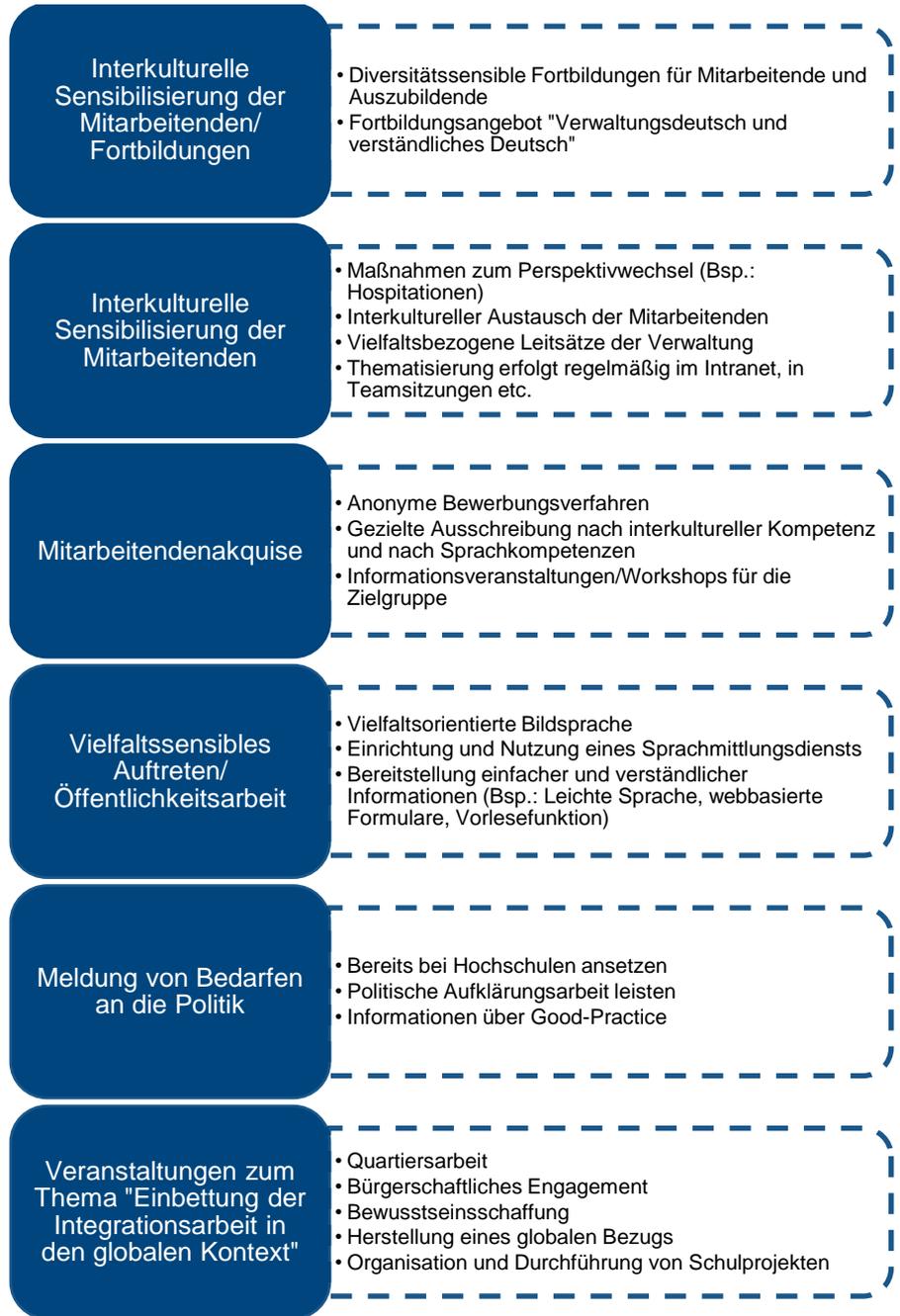


Im Beteiligungs-Workshop wurden zahlreiche Vorschläge erarbeitet, die seitens des Landratsamts und somit auf Ebene des Rhein-Neckar-Kreises umgesetzt werden können. Wie oben beschrieben werden verschiedene Aspekte in anderen Handlungsfeldern thematisiert. Darüber hinaus werden einzelne Maßnahmen, wie die Bereitstellung einfacher und verständlicher Informationen, an einzelnen Stellen bereits umgesetzt. Folgend gilt es, Maßnahmen wie diese mit Blick auf alle Vielfaltsbereiche auszubauen und bereichsübergreifend als Norm einzuführen. Auch das Thema „Einbettung der Integrationsarbeit in den globalen Kontext“ wird durch die Koordinatorin für kommunale Entwicklungspolitik umfassend bearbeitet.

Die interkulturelle Sensibilisierung von Mitarbeitenden ist ein Schwerpunkt dieses Handlungsfelds. Die vielen in diesem Bereich vorliegenden Maßnahmenvorschläge machen deutlich, dass dieser Punkt auch seitens der Workshop-Teilnehmenden als essentiell betrachtet wurde. Demnach gilt es für die Stabsstelle, diesbezügliche Maßnahmen auszubauen und mit weiteren Angeboten zu ergänzen.

Auf die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeitenden-Akquise und Meldung von Bedarfen an die Politik kann zukünftig ein stärkerer Fokus gelegt werden. Insbesondere in Bezug auf die Bedarfswertung an die Politik ist es jedoch wichtig, zwischen objektiven Bedarfen und subjektiven Wünschen zu unterscheiden. Außerdem sollte stets ein Bezug zu konkreten Anlässen bestehen. Gleichzeitig können die erstgenannten beiden Bereiche nur in Kooperation mit den entsprechenden zuständigen Ämtern/Stabsstellen (insbesondere Büro des Landrats und Haupt- und Personalamt) bearbeitet werden. Hier kann die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung als Ideen- und Vorschlagsgeberin agieren. Die tatsächliche Umsetzung muss jedoch über die zuständige Stelle innerhalb des Landratsamts erfolgen.

Bildbeschreibung: In der Grafik werden die Ergebnisse des Beteiligungs-Workshops zusammengefasst. Links befinden sich mit weißer Schrift auf blauem Hintergrund die übergeordneten Diskussions-Themen. Rechts daneben sind jeweils die Maßnahmen-Vorschläge aus den Workshops aufgelistet. Sie haben eine kleinere, weiße Schrift und sind pro Thema mit einer blaugestrichelten Linie umrahmt.



Perspektivziel 1:

*Das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis ist als vielfaltsorientierter Arbeitgeber und Dienstleister bestrebt, die **Vielfalt der Bevölkerung unter den Mitarbeitenden abzubilden. Hierfür setzt es einen Veränderungsprozess zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung um. Dieser wird in eine übergreifende Diversity-Strategie eingebunden.***

Handlungsziel 1: Die Mitarbeitenden und insbesondere die Führungskräfte des Landratsamts wurden interkulturell und zum Themenkomplex „Diversity Management“ geschult.

Aktionsplan

- 1.1 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung unterstützt bei der Implementierung von Veranstaltungen und Fortbildungen zum Themenkomplex „Interkulturelle und interlinguale Kommunikation“ für Mitarbeitende des Landratsamts. Den Beschäftigten der Verwaltung werden somit – beispielsweise in Anlehnung an die VwV Deutsch – Schulungen zur Zusammenarbeit mit Sprachmittelnden sowie zum Umgang mit Mehrsprachigkeit angeboten. Durchgeführte Veranstaltungen und Teilnehmezahlen werden dokumentiert.
- 1.2 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung unterstützt bei der Implementierung von Veranstaltungen für Führungskräfte zum Thema „Diversity Management“. Veranstaltungen und Teilnehmezahlen werden dokumentiert.

Handlungsziel 2: Das Fachkräfte-Potenzial von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird vom Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis als Arbeitgeber anerkannt und aktiv einbezogen.

Aktionsplan

- 2.1 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung unterstützt bei der Implementierung von Veranstaltungen für Führungskräfte zum Thema „Vielfalt als Ressource in Bezug auf die eigene Teamzusammensetzung“. Durchgeführte Veranstaltungen und Teilnehmezahlen werden dokumentiert.
- 2.2 Der Themenkomplex „Diversity Management“ ist in der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung verortet und wird Ämter-/Stabsstellenübergreifend bearbeitet. Ämterübergreifende Besprechungstermine werden dokumentiert.
- 2.3 Die Mitarbeitendenstruktur des Landratsamts wird unter anderem im Zuge eines Diversitätsmonitorings hinsichtlich ihrer Vielfalt und Potenziale beziehungsweise Ressourcen analysiert.
- 2.4 Insbesondere unter dem Aspekt des demografischen Wandels unterstützt die Stabsstelle für

Integration und gesellschaftliche Entwicklung bei der Überarbeitung der Anwerbe- und Haltestrategie hinsichtlich der Gewinnung und langfristigen Bindung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Hierfür werden fördernde und hemmende Faktoren für die Entwicklung hin zu einer vielfältigen Belegschaft eruiert und dokumentiert sowie – wenn möglich – Handlungsempfehlungen formuliert.

Perspektivziel 2:

Das Landratsamt trägt zu einer Potenzial- und Ressourcenorientierung in Bezug auf die vielfältige Gesellschaft bei und positioniert sich diesbezüglich in überregionalen Strukturen.

Handlungsziel 3: In seiner Außendarstellung vermittelt das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis Vielfalt als Norm.

Aktionsplan

- 3.1 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung initiiert die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für eine vielfaltsbewusste Berichterstattung bzw. für ein vielfaltsbewusstes Auftreten. Dabei wird auf die verschiedenen Vielfalts-Dimensionen eingegangen und sie werden gleichermaßen priorisiert.
- 3.2 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung unterstützt auf Wunsch bei der Implementierung von Schulungsveranstaltungen zu einer vielfaltsbewussten Berichterstattung beziehungsweise einem vielfaltsbewussten Auftreten. Damit richtet sie sich grundsätzlich an alle Ämter und Stabsstellen mit Angeboten, die sich an die Menschen im Rhein-Neckar-Kreis richten. Entsprechende Angebote und Teilnahmezahlen werden dokumentiert.
- 3.3 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung berücksichtigt in ihrer Arbeit – und insbesondere in der Außendarstellung – zunehmend das Thema Diversity (zum Beispiel bei Veranstaltungen, Pressearbeit, Webseite, Flyer etc.). Dabei werden die Vielfalts-Dimensionen gleichermaßen einbezogen.

Handlungsziel 4: Durch die Verbindung von Integrationsarbeit mit kommunaler Entwicklungspolitik fließt die Expertise (post-)migrantischer Organisationen in die Integrationsarbeit ein. So wird die kommunale Integrationsarbeit in einen globalen Gesamtkontext eingebettet und nachhaltiger gestaltet.

Aktionsplan

- 4.1 Bei den Vernetzungsveranstaltungen mit (post-)migrantischen, integrativen und entwicklungspolitischen Organisationen im Rhein-Neckar-Kreis wird die gleichberechtigte Teilhabe und der Zugang

zu Kommunalverwaltungen fortlaufend thematisiert. Geäußerte Bedarfe werden dokumentiert und weiter bearbeitet.

- 4.2 Die Kreiskommunen werden dabei unterstützt, das Engagement und die Expertise integrativer, (post-)migrantischer und developmentspolitischer Organisationen einzubeziehen. Dies kann zum Beispiel durch den Aufbau von Kooperationen und gemeinsame Veranstaltungen geschehen.



Handlungsfeld

Gesellschaftliche Partizipation und
(post-)migrantisches Engagement

1 Ausgangslage

Was ist die Aufgabe von Integrationsarbeit im Bereich Gesellschaftliche Partizipation und (post-)migrantisches Engagement?

Bürgerschaftliches Engagement ist ein wesentlicher Motor, um das gesellschaftliche Zusammenleben zu gestalten. In der Integrationsarbeit ist es nicht zuletzt dem großen Engagement vieler Menschen in den Städten und Gemeinden zu verdanken, dass wichtige Prozesse angestoßen und Strukturen aufgebaut werden konnten.



Informationen zur Engagement-Strategie des Landes Baden-Württemberg

Um das hohe bürgerschaftliche Engagement in Baden-Württemberg zu fördern und auszubauen, gibt es auf Landesebene die Engagementstrategie Baden-Württemberg. Dabei wird Engagementpolitik bewusst als eine Form der Demokratieförderung betrachtet, was sich im Leitmotiv der Engagementstrategie niederschlägt. Auch die Vielfalt der Menschen, die sich engagieren, wird explizit hervorgehoben. Der Einbezug von „Menschen mit Migrationshintergrund“ wurde beispielsweise als eines von fünf Engagementfeldern definiert.

Durch bürgerschaftliches Engagement können alle Mitglieder einer Gesellschaft unmittelbar am Zusammenleben teilhaben und einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten. Im Gegensatz zu anderen Lebensbereichen gibt es für den Zugang zum Ehrenamt kaum formale Voraussetzungen. Es muss – je nach Art der Tätigkeit – kein Ausbildungszertifikat oder bestimmtes Deutschsprachniveau nachgewiesen werden. Auch die Staatsbürgerschaft oder der Aufenthaltsstatus spielen – insbesondere mit der Ausnahme des politischen Engagements – keine oder eine untergeordnete Rolle. Im gemeinsamen Engagement erhalten die Beteiligten Zugang zu einem Netzwerk, was sich auch auf andere Lebensbereiche positiv auswirken kann.

In der Integrationsarbeit besteht die Gefahr, dass das ehrenamtliche Engagement als Leistung von Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wahrgenommen wird. Vor allem wenn es um die Unterstützung geflüchteter Menschen geht, werden diese gegebenenfalls ausschließlich als hilfsbedürftig angesehen. Dabei bietet gerade das Ehrenamt die Möglichkeit, alle Menschen unmittelbar einzubinden. Menschen, die in bestimmten Bereichen Unterstützung benötigen, können gemäß ihrer Fähigkeiten und individuellen Voraussetzungen in anderen Bereichen Unterstützung leisten.

BIPoC steht für (Englisch): *Black, Indigenous, People of Color*. Durch die Bezeichnung wird eine Abgrenzung zu weißen Menschen vorgenommen, die nicht vergleichbar von Diskriminierung aufgrund dieser (vorhandenen oder zugeschriebenen) Merkmale betroffen sind.

In vielen (post-)migrantischen sowie weiteren integrativen und entwicklungspolitischen Organisationen (dazu zählen Initiativen, Vereine, Arbeitsgemeinschaften etc.) ist dies gelebte Praxis. Dabei ist zu beachten, dass (post-)migrantisches Engagement in sich sehr vielfältig und dynamisch ist. Dementsprechend gibt es keine einheitliche Definition. Die von den Akteuren selbstbestimmten Begriffe spiegeln diese Vielfältigkeit und die unterschiedlichen Selbstpositionierungen wider: Sie reichen von Kulturvereinen oder Migrantenselbstorganisationen bis hin zu Neue Deutsche Organisationen oder BIPoC-Zusammenschlüsse. Zum (post-)migrantischen Engagement zählen jedoch auch Individuen, die stark vernetzt sind und für die Multiplikation eine Schlüsselrolle einnehmen, oder informelle Initiativen ohne eine formalisierte Organisationsform.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) versteht im Rahmen eines diesbezüglichen Forschungsprojekts unter Migrant*innenorganisationen:



SVR (2020): Vielfältig engagiert –
breit vernetzt – partiell
eingebunden? Migranten-
organisationen als gestaltende
Kraft in der Gesellschaft.

„(1) *gemeinnützige* Zusammenschlüsse,
(2) die *mindestens zur Hälfte von Menschen mit
Zuwanderungsgeschichte* getragen werden oder von
entsprechenden Personen gegründet wurden und
(3) bei denen für ihr Selbstverständnis, ihre Ziele und Aktivitäten eine
Migrationserfahrung im weitesten Sinne zentral ist.
(SVR 2020, Seite 9)

Die Definition ist unabhängig von den inhaltlichen Schwerpunkten der Organisationen. Tatsächlich sind diese Organisationen meist plurifunktional – sie sind also nicht ausschließlich einem Handlungsfeld oder Thema zuzuordnen. Dies ist ein Unterschied zu vielen nicht-migrantischen Organisationen. Ähnlich wie einzelne Personen mit Zuwanderungsgeschichte werden auch (post-)migrantische Organisationen insgesamt oft defizitär-orientiert betrachtet; ihre Expertise ist damit einhergehend weniger eingebunden. Dabei verfügen sie über (post-)migrantisch-situiertes Wissen, das sie zum Beispiel aus ihren Erfahrungen gewonnen haben. Auf Basis dieses Wissens können sie der Gesamtgesellschaft wichtige Hinweise für inklusive und nachhaltige Lösungsansätze anbieten. Gerade diese Expertise sollte daher zunehmend in der Integrations-Arbeit berücksichtigt werden.

Eine weitere Gemeinsamkeit unter (post-)migrantischen Organisationen ist, dass sie in der Regel in Gremien, Institutionen und Verwaltungen im Vergleich zu ihrem Anteil in der Bevölkerung unterrepräsentiert sind. Im Bereich des politischen Engagements sind die Mitwirkungs-Möglichkeiten für Menschen ohne Staatsbürgerschaft eines EU-Mitgliedslandes allerdings durch die Gesetzeslage eingeschränkt. Hier gilt es, alternative Möglichkeiten zur Beteiligung, Gestaltung und Mitsprache aufzuzeigen oder zu entwickeln.

Ausschlaggebend für das Zusammenleben ist ein Klima des gegenseitigen Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung, sowie des gegenseitigen Lernens. Menschen möchten sich für die Gesellschaft einsetzen, in der sie leben. Das vorhandene, vielfältige Engagement gilt es daher noch stärker zu fördern und vor allem sichtbar zu machen. Durch eine systematische Vernetzung, Bildungsangebote und Beratung von Beteiligten kann darüber hinaus ein Beitrag zu der Transformation in eine nachhaltige Gesellschaft geleistet werden.

Wie ist die Rechtslage?

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, sich gesellschaftlich zu engagieren. Der formale Zugang zum bürgerschaftlichen Engagement ist dabei kaum eingeschränkt. Schließlich können alle Menschen unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft oder anderen Merkmalen in der Nachbarschaftshilfe, der Freiwilligen Feuerwehr, sonstigen Vereinen oder vereinsungebunden aktiv werden. Möchten Vereinsmitglieder eine Funktion im Verein übernehmen – zum Beispiel den Vereinsvorsitz – ist dies ebenfalls per Gesetz nicht an die deutsche Staatsbürgerschaft oder den Aufenthaltsstatus gebunden. Der Wohnsitz in Deutschland kann jedoch eine Voraussetzung sein.

In Vereinssatzungen wiederum können einzelne Ausschlussgründe, wie ein Mindestalter, genannt werden. Auch der Zweck eines Vereins kann eine ausschließende Wirkung haben. So ist es in der Regel eine Voraussetzung für Mitglieder, den Vereinszweck zu fördern. Ist damit zum Beispiel die

Förderung einer bestimmten Religion verbunden, kann dies Personen von einer Mitgliedschaft abhalten.

Bürgerschaftliches Engagement ist in Deutschland häufig in eingetragenen Vereinen organisiert. Dies eröffnet nicht zuletzt die Möglichkeit, bei Projekt- oder Förderausschreibungen Anträge zu stellen. Nur wenige Förderer unterstützen auch Initiativen oder Netzwerke ohne diese rechtliche Form. Die Professionalisierung des Engagements ist folglich ohne diese Rechtsform erschwert. Zudem wird bürgerschaftliches Engagement in Deutschland in der Öffentlichkeit, bei Institutionen und Verwaltungen eher wahrgenommen, wenn es die formalisierte Form eines eingetragenen Vereins annimmt.

Das Recht einen Verein zu gründen erscheint zunächst durch das Grundgesetz eingeschränkt. So heißt es in Artikel 9:

„Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.“

(Artikel 9 Absatz 1 Grundgesetz)

Dieser Artikel bestärkt in positiver Hinsicht das Recht auf Vereinsgründung. Er ist mittlerweile nicht als Ausschlusskriterium für nicht-Deutsche zu lesen. Tatsächlich sind Menschen aus EU-Mitgliedstaaten inzwischen den Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft bei der Vereinsgründung vollkommen gleichgestellt. Menschen ohne Staatsbürgerschaft eines EU-Landes müssen mindestens eine Aufenthaltserlaubnis nachweisen, um einen Verein gründen zu können.

Dennoch gelten Vereine, deren Mitglieder oder Vorsitzende überwiegend keine EU-Staatsangehörigkeit haben, als sogenannte „Ausländervereine“ (§ 14 Gesetz zur Regelung des öffentlichen Vereinsrechts). Als „ausländische Vereine“ gelten wiederum Vereine mit Sitz im Ausland, die jedoch nach Deutschland hineinwirken oder eine organisatorische Verbindung nach Deutschland haben. Solche Vereine, zu denen zum Beispiel Migrantenorganisationen zählen können, werden durch das Bundesverwaltungsamt im „Ausländervereinsregister“ geführt. Die Sonderstellungen haben sicherheitspolitische Gründe. In beiden Fällen gibt es erweiterte Möglichkeiten, die Vereine verbieten zu lassen.

Mit Blick auf die politische Partizipation spielt die Staatsbürgerschaft eine weitaus entscheidendere Rolle. Menschen aus einer Gebietskörperschaft (zum Beispiel einem Landkreis oder eine Gemeinde) können nur dann an der Kommunalwahl teilnehmen oder sich zur Wahl aufstellen, wenn sie die Staatsbürgerschaft eines EU-Mitgliedsstaates haben. Menschen, bei denen diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, können sich dagegen nicht vergleichbar in die Kommunalpolitik einbringen.

„Die Einwohner des Landkreises, die Deutsche im Sinne von Artikel 116 des Grundgesetzes sind oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union besitzen (Unionsbürger), das 16. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten im Gebiet des Landkreises wohnen, sind im Rahmen der Gesetze zu den Kreiswahlen wahlberechtigt.“

(§ 10 Absatz 1 Landkreisordnung für Baden-Württemberg)

In diesem Zusammenhang muss bedacht werden, dass Menschen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem nicht-EU-Land diese in den meisten Fällen aufgeben müssen, um die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen – hier sind nur wenige Ausnahmen zulässig. Bei Menschen aus einem EU-Mitgliedsstaat oder der Schweiz ist eine Mehrstaatigkeit dagegen zulässig.

Das Partizipations- und Integrationsgesetz Baden-Württemberg eröffnet Kommunalverwaltungen schließlich die Möglichkeit, separate Gremien für „Menschen mit Migrationshintergrund“ einzurichten. Dazu zählen auch Personen ohne deutsche beziehungsweise EU-Staatsangehörigkeit.

„Die Gemeinden und Landkreise können Integrationsausschüsse oder Integrationsräte für Fragen, welche die Gestaltung des Zusammenlebens in einer vielfältigen Gesellschaft und insbesondere die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund betreffen, einrichten.“

(§ 11 Absatz 1 Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg)

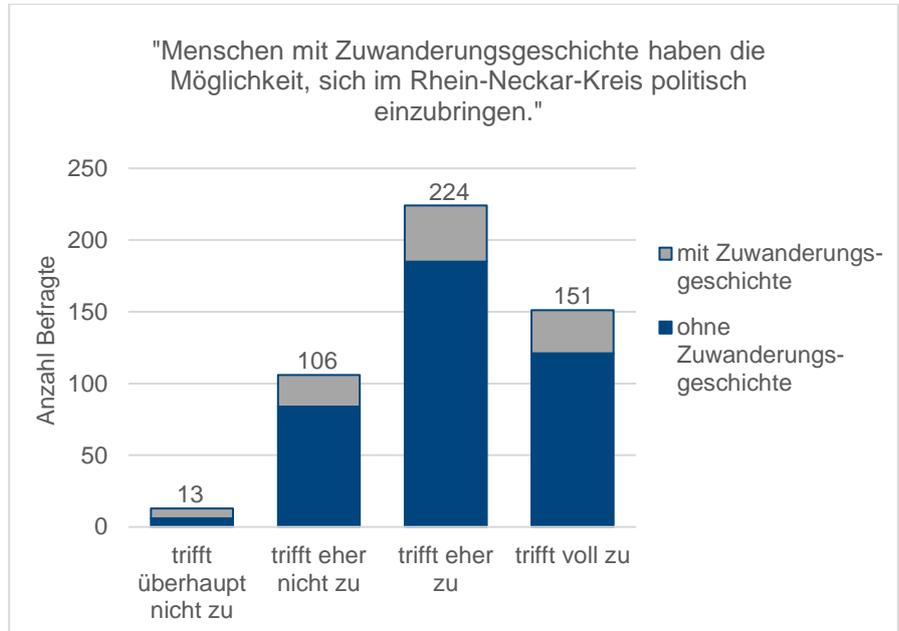
Dabei ist zu beachten, dass diese Gremien einerseits thematisch eingeschränkt sind. Integration wird hier als vermeintlich gesondertes Thema bearbeitet. Andererseits ist auch die Wirkungskraft dieser Gremien begrenzt. Integrationsausschüsse haben eine rein beratende Funktion. Bei Integrationsräten gehen die Befugnisse etwas weiter. Es können zum Beispiel Mitglieder an Sitzungen des Kreistags teilnehmen und haben bei Angelegenheiten aus dem Bereich Integration ein Rede-, Anhörungs- und Antragsrecht. Dennoch ist die Position nicht mit der von Kreistagsmitgliedern vergleichbar, da es zum Beispiel kein Stimmrecht gibt. Zudem wird Integration auch hier als gesondertes Thema definiert und nicht als Querschnitt in zahlreichen Themenfeldern betrachtet.

Integrationsbarometer

Im Integrationsbarometer des Landratsamts wurde gefragt, ob Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die Möglichkeit haben, sich im Rhein-Neckar-Kreis politisch einzubringen. Die deutliche Mehrheit der Befragten stimmte dieser Aussage voll oder eher (75,34 %) zu. Nur 2,94 % sehen überhaupt keine Möglichkeit für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, sich politisch im Kreis einzubringen. Befragte mit und ohne Zuwanderungsgeschichte haben unterschiedliche Antworten abgegeben. Auch wenn die Tendenz in eine ähnliche Richtung geht, bewerten Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte die Möglichkeiten der politischen Mitbestimmung besser als Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. So liegt die Zustimmungquote bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte lediglich bei 68,69 %; bei den Befragten ohne Zuwanderungsgeschichte beträgt sie hingegen 77,28 %.

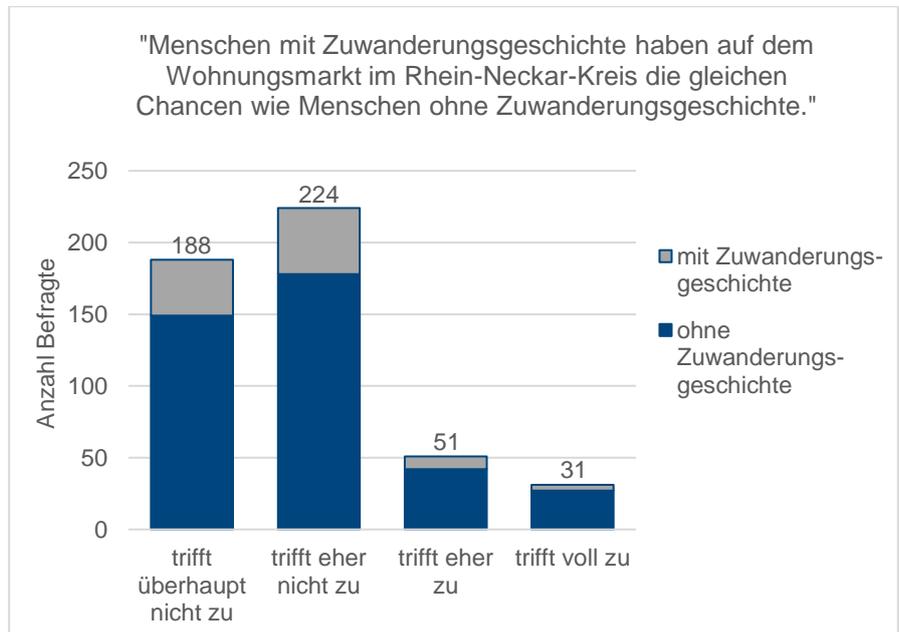
Um hinsichtlich der politischen Mitbestimmung weiter tätig zu werden, ist es notwendig, die Hürden herauszuarbeiten. Beispielsweise müsste untersucht werden, ob die Zuwanderungsgeschichte oder vielmehr die Staatsbürgerschaft eine Hürde in Bezug auf die politische Mitbestimmung darstellt. Erst daran anschließend können Möglichkeiten der politischen Teilhabe für diese Personengruppen erarbeitet werden.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



Der Aussage „Menschen mit Zuwanderungsgeschichte haben auf dem Wohnungsmarkt im Rhein-Neckar-Kreis die gleichen Chancen wie Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte“ stimmten nur 16,6 % der Befragten zu. Mit 83,4 % geht die überwiegende Mehrheit von ungleichen Chancen aus. Die separate Betrachtung der Befragtengruppen zeigt ein ähnliches Bild. 82,6 % der Teilnehmenden ohne Zuwanderungsgeschichte sieht ungleiche Chancen auf dem Wohnungsmarkt. Bei den Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist der Unterschied mit 86,7 % nur geringfügig.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



Dieses Ergebnis kann einerseits mit dem Thema Diskriminierung in Verbindung gebracht werden (vergleiche das Handlungsfeld *Antidiskriminierung und Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit*). Aufgrund der Benachteiligung von Menschen in Bezug auf deren ethnische Herkunft auf dem Wohnungsmarkt greift der Schutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in diesem Fall besonders umfassend. Bei anderen Vielfalts-Merkmalen ist eine Diskriminierung erst dann unzulässig, wenn es sich um ein sogenanntes Massengeschäft handelt, also mehr als 50 Wohnungen vermietet werden. Diese Voraussetzung gilt nicht bei der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft;

diese ist auch dann unzulässig, wenn es sich nicht um ein Massengeschäft handelt.

Andererseits lässt diese Aussage Rückschlüsse auf das Zusammenleben im Quartier zu. Die vermuteten ungleichen Chancen auf dem Wohnungsmarkt legen nahe, dass bei der Wohnungsvergabe eine Segregation – also eine Trennung von Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte – stattfinden kann. Haben Menschen mit Zuwanderungsgeschichte keine gleichberechtigte Teilhabe zu einer Wohnung, ergeben sich in der Folge Quartiere, die keine Begegnung, kein gemeinsames Zusammenleben und kein gemeinsames Engagement fördern.

2 Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis

Musik ist Vielfalt



Bildbeschreibung: Teilnehmende des Musik-Projekts sitzen im Stuhlkreis und spielen jeweils auf ihren Gitarren. Im Vordergrund sind zwei Teilnehmer zu sehen, die sitzend Gitarre spielen und lächeln.



Bildbeschreibung: Das Foto wurde beim Abschluss-Konzert von der Seite aufgenommen. In der linken Bild-Hälfte sind die Musizierenden stehend und sitzend abgebildet. Rechts steht die Dirigentin auf einem Podest. Hinter ihr, am rechten Rand des Bildes ist die erste Reihe des Publikums zu sehen.

Kurzbeschreibung: Musik ist Vielfalt wurde zunächst als Kooperationsprojekt des Landratsamts (Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung, Soziale Beratung für Flüchtlinge), der Popakademie Baden-Württemberg in Mannheim sowie der Musikschule Sinsheim geplant. Als weitere Projektpartnerinnen kamen die Bezirkskantorei Sinsheim, der Chor Ars Musica und die Gemeinde Dossenheim hinzu.

Durch das Projekt wurden drei Zielsetzungen verfolgt:

- Geflüchtete mit der Zivilgesellschaft in Verbindung bringen, sich persönlich weiterentwickeln, verschiedene kulturelle Einflüsse kennenlernen
- Ehrenamtliche der Flüchtlingshilfe von Geflüchteten lernen lassen und sich für die eigenständige Fortführung des Projekts zu qualifizieren
- Geflüchtete für das ehrenamtliche Engagement gewinnen

In einer dreimonatigen Vorbereitungsphase kamen die Beteiligten zusammen und bereiteten sich unter der künstlerischen Leitung der Musikschule Sinsheim auf ein gemeinsames Konzert vor. Die Teilnehmenden konnten sich entweder in eine Percussion- und Gitarren-Gruppe oder in einen von zwei bereits bestehenden Chören einbringen. Das Abschlusskonzert diente als Höhepunkt der gemeinsamen Probearbeit.

Zusätzlich wurde ein Percussion-Workshop an der Popakademie in Mannheim für interessierte Ehrenamtliche und Geflüchtete durchgeführt. Sie wurden dazu befähigt, selbst Musikprojekte anzubieten.

Zielgruppe: Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe und Geflüchtete – vor allem an den Projektstandorten Sinsheim und Dossenheim.

Umsetzung: Nach 12 Proben á 90 Minuten von Januar bis März 2019 fand Ende März 2019 das Konzert in Sinsheim statt. Im April 2019 wurde der Workshop für Ehrenamtliche und Geflüchtete an der Popakademie in Mannheim durchgeführt. Auf Grundlage von „Musik ist Vielfalt“ initiierte die Gemeinde Dossenheim im Anschluss ein eigenes Musikprojekt.

Finanziert durch: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg (Programm „Gemeinsam in Vielfalt III“), Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Mit 19 geflüchteten und 64 nicht-geflüchteten Teilnehmenden wurden die avisierten Teilnehmezahlen bei Weitem überschritten. Insbesondere die Einbindung der beiden bereits bestehenden Chöre diente als Erfolgsfaktor im Projekt. Die erfahrenen Chorteilnehmenden brachten Beständigkeit in das Projekt und konnten durch ihre Professionalität

unterstützen. Außerdem bot sich so eine Verbindung zur Zivilgesellschaft. So bestätigt sich, dass gerade die Verbindung mit Regelstrukturen einen echten integrativen Erfolg mit sich bringt. Das Abschlusskonzert wurde von ca. 150 Gästen besucht und stieß auf eine sehr positive Resonanz.

Mit dem anschließenden Workshop im Bereich Percussion in der Popakademie in Mannheim konnte eine nachhaltige Wirkung zur Verstetigung des Projektansatzes erzielt werden. Die Gemeinde Dossenheim griff den Ansatz unmittelbar auf und führte ein eigenes Musikprojekt durch. Die Instrumente konnte des Weiteren für das Projekt „Gemeinsam krea(k)tiv“ in Eberbach genutzt werden.

Das Projekt war so angelegt, dass Geflüchtete aus der ihnen zugeschriebenen Rolle von Hilfebedürftigen herausgeholt wurden. Sie konnten sich aktiv in die Projektgestaltung einbringen, einen eigenen Beitrag leisten und gemeinsam in der Gruppe Kultur schaffen. Das bürgerschaftliche Engagement wurde mit einem positiven Gemeinschaftsgefühl verbunden. Sie wurden motiviert und durch den anschließenden Workshop dazu befähigt, selbst im bürgerschaftlichen Engagement aktiv zu werden.



Bildbeschreibung: Gruppenfoto beim Vernetzungstreffen am 22.10.2021. Die Teilnehmenden stehen mit Abstand zueinander in der Fabrikhalle der Lern-Praxis-Werkstatt Weinheim. Sie wurden von oben fotografiert und schauen zur Kamera (Foto: Tobias Schwerdt)

Vernetzungstreffen von (post-)migrantischen, integrativen und entwicklungspolitischen Organisationen im Rhein-Neckar-Kreis

Kurzbeschreibung: Eine Vielzahl von Organisationen (Vereine, Initiativen, Arbeitskreise) in den Bereichen Migration, Integration und entwicklungspolitisches Engagement prägen den Rhein-Neckar-Kreis. Sie zusammenzubringen und Perspektiven einer Zusammenarbeit zu eröffnen sind ein wichtiges Anliegen der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung. Im Projekt wurde diese Vernetzung um die Themen der kommunalen Entwicklungspolitik und der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Agenda 2030) vorangetrieben. Gerade in diesem Bereich leisten viele (post-)migrantische Organisationen einen großen Beitrag, oft ohne Sichtbarkeit. (Post-)Migrantische Partizipation soll so im Rhein-Neckar-Kreis gefördert und Integrationsarbeit in einen umfassenden Zusammenhang gebracht werden.

Dem Vernetzungstreffen ging eine Bestandsaufnahme voraus, die von der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung in Zusammenarbeit mit der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) von Engagement Global durchgeführt wurde. Hierbei wurden über 150 Organisationen lokalisiert, die im Rhein-Neckar-Kreis wirken. Mit zwanzig dieser Vereine, Initiativen und Arbeitskreise wurde zusätzlich eine Befragung durchgeführt. So konnten weitergehende Informationen über ihre Anliegen und Bedarfe erhoben werden.

Zielgruppe: (post-)migrantische sowie (zugleich) integrative und entwicklungspolitische Organisationen im Rhein-Neckar-Kreis.

Umsetzung: Durchführung des ersten Vernetzungstreffens im Herbst 2021. 2022 konnten drei Folgeveranstaltungen angeboten werden. Seit September 2022 liegt die Zuständigkeit für die Vernetzung der beteiligten Organisationen bei der Koordinatorin für kommunale Entwicklungspolitik.

Finanziert durch: Die Vernetzung (post-)migrantischer, integrativer und entwicklungspolitischer Akteure im Rhein-Neckar-Kreis wurde über die Stiftung Entwicklungs-Zusammenarbeit Baden-Württemberg (SEZ) im Rahmen des Förderprogramms bwirkt! Inland 2021 gefördert. Weiterhin erfolgte eine Förderung im Rahmen des Projekts Migration und Entwicklung auf kommunaler Ebene – Zusammendenken und Zusammenführen durch das Forum der Kulturen Stuttgart e.V. und durch die Servicestelle

Kommunen in der Einen Welt von Engagement Global mit Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Bewertung: Den Auftakt zur Zusammenarbeit bildete ein Vernetzungstreffen zum Thema (post-)migrantische Partizipation, Integration und kommunale Entwicklungspolitik am 22.10.2021 in Weinheim. Über 40 Teilnehmende haben gemeinsam Bedarfe und Ziele einer Vernetzung besprochen und weitere Schritte geplant. Aufgrund des Erfolgs des ersten Treffens wurden Fördermittel für eine Fortsetzung beantragt.

2022 wurden drei themenspezifische Netzwerktreffen durchgeführt. Beim ersten Treffen im Januar 2022 wurde das Thema UN-Agenda 2030 und die hiermit verbundenen 17 Nachhaltigkeitsziele in den Mittelpunkt gestellt. Beim zweiten Zusammenkommen Ende März standen Fördermittel und Förderprogramme im Bereich migrantischer Partizipation und kommunaler Entwicklungspolitik im Fokus.

Um die Vernetzung zwischen allen (post-)migrantischen, sowie anderen integrativ und entwicklungspolitisch engagierten Initiativen und Vereinen im Rhein-Neckar-Kreis voranzubringen, fand im Juni 2022 ein weiteres Austauschtreffen statt. Ziel war es zusammenzutragen, welchen Unterstützungsbedarf es zur Förderung migrantischer Partizipation und Engagements in Richtung Nachhaltigkeit und Integration von Seiten der Vereine und Initiativen gibt.

Alle Veranstaltungen stießen auf ein großes Interesse und es wurde ein anhaltender Bedarf an Förderung und Unterstützung geäußert. Die Veranstaltungen konnten zudem dazu beitragen, das damit verbundene zivilgesellschaftliche Engagement im Rhein-Neckar-Kreis sichtbarer zu machen. Die im Zuge dieses Prozesses neu eingeführte Stelle für die Koordinierung der kommunalen Entwicklungspolitik wird die Vernetzung unter besonderer Berücksichtigung der (post-)migrantischen Expertise im Rhein-Neckar-Kreis weiter vorantreiben.

3 Fortschreibung der Zielplanung

Rückblick auf die Ziel- und Maßnahmenplanung 2018

Im Integrationskonzept 2018 gab es drei Ziele im Handlungsfeld „Gesellschaftliches Zusammenleben“. Auf die Ziele und die fünf dazugehörigen Maßnahmen wird hier in einem Rückblick eingegangen. Der Bereich „Wohnen“ – mit dem Schwerpunkt der vorläufigen Unterbringung für Geflüchtete durch das Landratsamt – wurde vollständig durch das Ordnungsamt des Kreises bearbeitet. Aus diesem Grund wird hier nicht näher darauf eingegangen.

Umsetzung: 

Ziel 1: Dem Thema „gesellschaftliche Vielfalt“ wird ein erhöhter Stellenwert beigemessen.

Maßnahme 1: Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit des Landratsamts zum Thema Integration.

Bewertung: Ein fortlaufend wichtiger Bestandteil der Integrationsarbeit des Landratsamts ist die Kommunikation nach außen. Mithilfe von verschiedenen Formen der Öffentlichkeitsarbeit wird über die Arbeit des Referats Integration berichtet. Zu wichtigen Anlässen oder Projekten arbeitet das Team Pressemitteilungen aus. Zwischen 2018 und 2022 wurden über 50 Artikel verfasst. Darüber hinaus werden aktuelle Informationen auf der Website des Landratsamts bekannt gegeben. Ergänzt wird dies durch einzelne Interviews oder andere Formate. Insgesamt trägt die Öffentlichkeitsarbeit dazu bei, das Bewusstsein auf die Integrationsarbeit zu lenken.

Die Beiträge sind stets so formuliert, dass sie für die Vielfalt innerhalb der Gesellschaft sensibilisieren.

Umsetzung: 

Ziel 2: Der interreligiöse Dialog ist ausgebaut.

Maßnahme 2: Fortführung und Vertiefung des interreligiösen Dialogs.

Bewertung: Der interreligiöse Dialog mit den Moscheegemeinden im Rhein-Neckar-Kreis wurde 2016 erstmals durch das Polizeipräsidium Mannheim initiiert. In Kooperation mit der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung beim Landratsamt sowie Vertretungen der Kreiskommunen wurde er kontinuierlich fortgeführt. Insbesondere dadurch, dass die Veranstaltungen an unterschiedlichen Orten und auch in Moscheegemeinden selbst stattfanden, konnte im Laufe der Zeit ein gutes Miteinander etabliert werden. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie sorgte für einen eklatanten Einschnitt. Der Versuch von Online-Formaten stieß nur auf wenig Resonanz. So besteht nun die Aufgabe, frühere Strukturen erneut aufzubauen. Nichtsdestotrotz konnte auf anderem Wege der Kontakt zu Moscheegemeinden verfestigt werden: Einzelne Gemeinden sind in die Netzwerktreffen mit (post-)migrantischen Vereinen und dem Bereich Kommunale Entwicklungspolitik eingebunden. Für die Zukunft ist es außerdem wichtig, den Dialog auch in Richtung nicht-islamischer Religionsgemeinschaften auszubauen, wenn diese zum Beispiel stark durch (post-)migrantisches Engagement geprägt sind.

Umsetzung: 

Ziel 3: Der Zugang zu bürgerschaftlichem Engagement ist für Neuzugewanderte vereinfacht und ausgebaut.

Maßnahme 3: Über die Sensibilisierung von Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit Geflüchtete selbst für das Ehrenamt gewinnen.

Maßnahme 4: Sensibilisierung und Beratung von Vereinen zur Gewinnung von Geflüchteten.

Maßnahme 5: Unterstützung und Vernetzung von Migrantenorganisationen.

Bewertung: Für die Gewinnung von Geflüchteten für das Ehrenamt in der Integrationsarbeit war ursprünglich ein Workshop zum Thema „Gewinnung von Geflüchteten als ehrenamtliche Flüchtlingshelferinnen und -helfer“ vorgesehen. Um eine noch größere Wirkung zu erzielen, wurde schließlich im Zuge des Förderauftrages „Gemeinsam in Vielfalt III“ das oben beschriebene Projekt „Musik ist Vielfalt“ durchgeführt. Im Zuge des Freiwilligentags der Metropolregion Rhein-Neckar wurden außerdem regelmäßig Projekte an unterschiedlichen Standorten im Landkreis durch die Stabsstelle initiiert und organisiert. Diesen verfolgten stets den Ansatz, Geflüchtete selbst für die Teilnahme anzuwerben.

Insbesondere im Bereich des Sports wurden verschiedene Projekte durchgeführt, um Geflüchtete an das Vereinsleben heranzuführen. Beispielhaft zu nennen ist hier das Projekt „Bike Bridge“, das unter Beteiligung der Bildungskoordination des Rhein-Neckar-Kreises stattfand. Sportvereine und Sportkreise haben darüber hinaus zahlreiche eigene Initiativen gestartet, um Neuzugewanderte für sich zu gewinnen. Die Sportkreise sind außerdem im Runden Tisch Integration des Landratsamts vertreten. Darüber hinaus binden Angebote wie „Gemeinsam krea(k)tiv“ in Eberbach oder das „Interkulturelle Elternmentor*innenprogramm“ und der Sprachmittlungsdienst Menschen mit Zuwanderungsgeschichte – darunter auch Neuzugewanderte – mit ihrer Expertise in feste Aktivitäts- und Engagement-Strukturen ein.

Die Unterstützung und Vernetzung (post-)migrantischer Organisationen wurde im Bereich Good Practice ausführlich beschrieben. Zwischenzeitlich

konnte durch die Einrichtung der Stelle einer Koordinatorin für kommunale Entwicklungspolitik eine umfangreiche Struktur in diesem Bereich aufgebaut werden. Hierbei handelt es sich um das generelle Engagement von Menschen mit (und ohne) Zuwanderungsgeschichte, die ihren Lebensmittelpunkt im Rhein-Neckar-Kreis haben und zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele beitragen. Dieses Engagement spielt eine Vorbildrolle und trägt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei.

Beteiligungsverfahren zur Konzeptfortschreibung

Phase 1: Online-Beteiligung

Bildbeschreibung: Auf neun Kacheln werden die Titel der Ziel- und Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung aufgeführt. Die Kacheln sind mit einer blau-gestrichelten Linie umrahmt.



Für das vorliegende Handlungsfeld wurden zahlreiche Vorschläge in der Online-Phase eingereicht. Aus diesem Grund kann hier nur eine Auswahl dargestellt werden.

Ein wichtiger Aspekt bei den Vorschlägen ist es, Begegnungen zu fördern. Sei es durch Hinweise auf existierende Angebote, die Schaffung von Begegnungs-Räumen oder die Förderung von Austausch-Formaten – stets geht es darum, in Kontakt miteinander zu treten. Auch die Forderungen nach einer integrationsförderlichen Unterbringung geflüchteter Menschen zielen darauf ab, Menschen in soziale Netzwerke einzubinden und sie zu einem Teil der Gesellschaft werden zu lassen.

Eine zweite übergreifende Komponente bildet das bürgerschaftliche Engagement. Bestandteile hier sind die Förderung etablierter Ehrenamtsstrukturen oder das Aktivieren der Bevölkerung. Auf diese Weise können Menschen auch außerhalb von Vereinen oder regelmäßigen Verpflichtungen zum Engagement bewegt werden. Zudem wird mit dem Wunsch nach einer politischen Bildung und Beteiligung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine zusätzliche Möglichkeit des Engagements in den Blick genommen. Hierzu gehört es schließlich auch, das bereits vorhandene Engagement integrativer, (post-)migrantischer und entwicklungspolitischer Organisationen sichtbarer zu machen.

Phase 2: Beteiligungs-Workshop

Rahmendaten: 07.10.2021, 16:30 – 19:15 Uhr in Schwetzingen

Teilnehmende: ca. 20 Personen (kommunale Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende des Integrationsmanagements, der Sozialen Beratung für Geflüchtete, eines kommunalen Sozialamts,

Mitarbeitende der Migrationsberatung, der Liga der freien Wohlfahrtspflege, Ehrenamtliche sowie Mitglieder des Kreistags und des Mannheimer Migrationsbeirats)

Den inhaltlichen Auftakt des Workshops machte Dagmar Gebhardt aus dem Bereich der Prozessbegleitung und Organisationsentwicklung. Sie hielt einen Impulsvortrag dazu, wie Teilhabe nachhaltiger gestaltet werden kann. Im Anschluss diskutierten die Teilnehmenden in fünf Kleingruppen über verschiedene Möglichkeiten zur Partizipation.

Bildbeschreibung: Zwei Fotos des Beteiligungs-Workshops im Josefshaus in Schwetzingen. Beide Fotos sind von hinten aus dem Ende des Raumes aufgenommen.

Foto 1: Die Teilnehmenden sitzen an fünf Gruppen-Tischen und schauen in Richtung Maria Theresia Brucker (Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung). Sie steht vor der Gruppe, hinter ihr befindet sich eine Leinwand mit einer Präsentation.

Foto 2: Im Bild befinden sich vier Gruppen-Tische. Die Teilnehmenden blicken in Richtung von Dagmar Gebhardt. Sie steht vor der Gruppe und auf einer Leinwand hinter ihr ist eine Präsentation zu sehen.

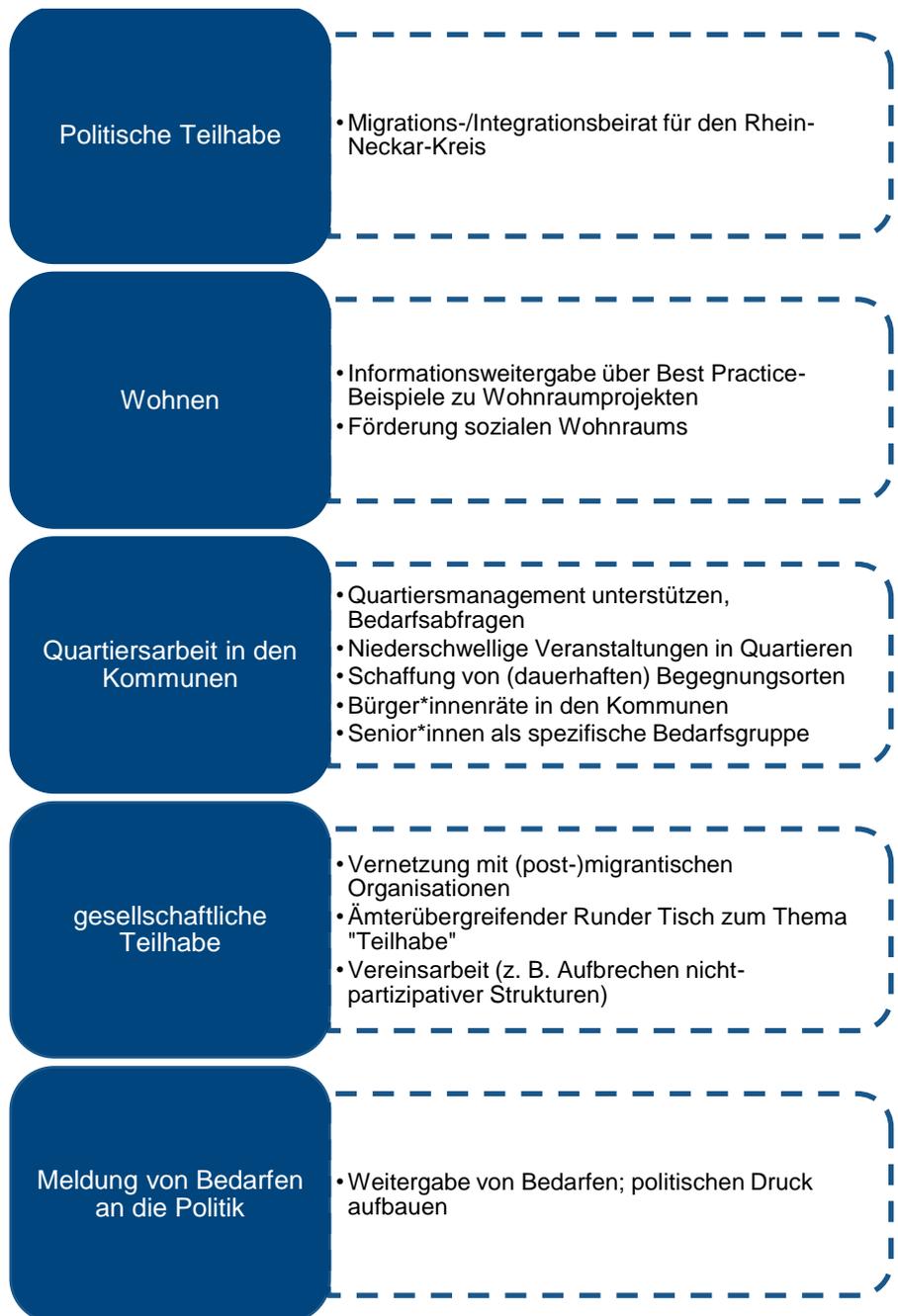


Insbesondere mit der Diskussion zur Quartiersarbeit wurde der Bedarf an Begegnungsformaten, der bereits in der Online-Phase benannt wurde, bestärkt. Das Landratsamt kann hier eine unterstützende Rolle einnehmen. Dazu gehört es zum Beispiel, auf Förderprogramme aufmerksam zu machen. Auch eine Mitwirkung und Förderung von Veranstaltungen ist möglich. Einzelne Veranstaltungsformate oder Beteiligungs-Strukturen können zentral konzipiert und in unterschiedlichen Kreiskommunen aufgegriffen werden. Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung trägt insgesamt dazu bei, lokale Quartiersarbeit mit Leben zu füllen. Hervorzuheben ist, dass dies nur in Zusammenarbeit mit und auf Wunsch von Akteursgruppen vor Ort geschehen kann. Diese verfügen über die Expertise zu den tatsächlichen Bedarfen im Quartier. Auch der Bereich Wohnen, der im Workshop separat aufgegriffen wurde, liegt insgesamt in der Zuständigkeit der Kreiskommunen.

Der Bereich der gesellschaftlichen Partizipation bildet den Kern dieses Handlungsfeldes. Im Workshop wurden Maßnahmen diskutiert, die teilweise bereits Bestandteil des ersten Integrationskonzepts waren. Für die Zukunft soll sich die Arbeit der Stabsstelle nicht nur darauf beschränken, (post-)migrantische Organisationen miteinander zu vernetzen und einzubeziehen. Vielmehr soll auch das öffentliche Bewusstsein für das vorhandene, umfangreiche Engagement – insbesondere mit Blick auf die Transformation in eine nachhaltig handelnde Gesellschaft – geschärft werden. Dies trägt dazu bei, den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und die zugeschriebene, defizitäre Rolle von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als hilfsbedürftige Menschen zu überwinden.

Die Beteiligung in der (Kommunal-)Politik stellt eine spezifische Form des ehrenamtlichen Engagements dar. Die Einrichtung eines Migrations- oder Integrationsbeirats kann eine Form sein, das Engagement und die Bedarfe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verstärkt in die Öffentlichkeit zu rücken. Allerdings sind derartige Gremien nicht mit einem politischen Mandat für die Mitglieder verbunden. Der Fokus sollte daher vielmehr darauf liegen, mehr Diversität in die bestehenden Gremien hineinzutragen.

Bildbeschreibung: In der Grafik werden die Ergebnisse des Beteiligungs-Workshops zusammengefasst. Links befinden sich mit weißer Schrift auf blauem Hintergrund die übergeordneten Diskussions-Themen. Rechts daneben sind jeweils die Maßnahmen-Vorschläge aus den Workshops aufgelistet. Sie haben eine kleinere, weiße Schrift und sind pro Thema mit einer blaugestrichelten Linie umrahmt.



Fortgeschriebene Zielplanung 2023

Perspektivziel 1:

Das Zusammenleben der Menschen im Rhein-Neckar-Kreis ist geprägt von Begegnung, Austausch, dem gemeinsamen Engagement und gegenseitigen Lernen für eine nachhaltige Gesellschaft.

Handlungsziel 1: Das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis fördert das gemeinsame Engagement vielfältiger Mitglieder der Gesellschaft und unterstützt die kommunale Quartiersarbeit.

Aktionsplan

- 1.1 Förderprogramme im Bereich der Quartiersarbeit und zur Förderung von Wohnraumprojekten werden den Kreiskommunen bekannt gemacht. Im Integrationsportal kann über einen separaten Ordner gezielt auf entsprechende Angebote zugegriffen werden.
- 1.2 Es werden Vernetzungs- und Fortbildungsangebote für das Bürgerschaftliche Engagement angeboten und auf bestehende Angebote verwiesen. Die Informationen werden gezielt über unterschiedliche Wege an diverse Zielgruppen und Organisationen gestreut. Dies fördert Begegnungen und schafft Raum für Initiativen zu gemeinsamen Projekten.
- 1.3 Formate zur Förderung von Begegnung (zum Beispiel Veranstaltungen, Konzeptionen für Beteiligungsstrukturen, Informationsmaterialien) werden durch das Landratsamt zentral koordiniert. Einzelne Kreiskommunen können auf die Angebote zurückgreifen und auf die jeweiligen lokalen Gegebenheiten übertragen.

Handlungsziel 2: Das Engagement zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen wird durch die Unterstützung, (post-)migrantischer sowie weiterer integrativer und entwicklungspolitischer Organisationen gefördert.

Aktionsplan

- 2.1 Es werden langfristige Vernetzungsstrukturen mit (post-)migrantischen sowie mit weiteren integrativen, und entwicklungspolitischen Organisationen im Rhein-Neckar-Kreis im Bereich kommunaler Entwicklungspolitik eingerichtet, fortgeführt und weiterentwickelt. Die mindestens zweimal jährlich stattfindenden Vernetzungstreffen und Teilnahmezahlen werden dokumentiert.
- 2.2 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung führt Vorhaben im Bereich der kommunalen Entwicklungspolitik in Zusammenarbeit mit (post-)migrantischen sowie weiteren integrativen und entwicklungspolitischen Organisationen durch, begleitet diese durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit und unterstützt so die Wahrnehmung ihres Beitrags zur Agenda 2030 und zu Integrationsprozessen in einer vielfältigen Gesellschaft. Dazu gehören zum Beispiel Workshops zu den Nachhaltigkeitszielen und der Agenda 2030 der Vereinten Nationen.
- 2.3 Die Kreiskommunen werden für das Thema kommunale Entwicklungspolitik in Verbindung mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und die Einbeziehung der (post-)migrantischen Expertise sensibilisiert. Das gemeinsame Wirken unterschiedlicher Organisationen und Aktiven vor Ort, insbesondere aus der (post-)migrantischen Zivilgesellschaft, wird so unterstützt. Die Stabsstelle arbeitet zu diesem Zweck mit ausgewählten Pilotkommunen zusammen, die als Beispiel für weitere Kreiskommunen dienen können.

Perspektivziel 2:

*In kommunalen **Beteiligungsstrukturen** spiegelt sich die **Diversität der Bevölkerung** zunehmend wider.*

Handlungsziel 3: Es wurden feste Strukturen zur Beteiligung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Rhein-Neckar-Kreis eingerichtet.

Aktionsplan

- 3.1 In den Kreiskommunen wird die Beteiligung für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte durch die Zusammenarbeit und den Austausch der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung mit den kommunalen Integrationsbeauftragten bzw. den für Integration Zuständigen im Landkreis gefördert. Workshops, Veranstaltungen, Projekte oder ähnliches, die sich auf die Beteiligung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte beziehen, werden inklusive Teilnehmerszahlen dokumentiert.
- 3.2 Expertinnen und Experten mit Zuwanderungsgeschichte werden gezielt in bestehende oder noch einzurichtende Beteiligungsstrukturen der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung eingebunden. Dies kann unter anderem Arbeitsgruppen, Projektbeiräte oder Runde Tische betreffen. Thematisch können sie einen Bezug zum Thema Integration oder zu anderen Themenfeldern haben. Außerhalb der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung wird bei anderen Ämtern oder Akteuren in Kommunalverwaltungen anhand solcher Best Practice-Beispiele dafür geworben, den potenziellen Teilnehmendenkreis für eigene Beteiligungsstrukturen auszuweiten.
- 3.3 (Post-)migrantische Organisationen im Rhein-Neckar-Kreis werden durch die gezielte Netzwerkarbeit gefördert und durch Informationsweitergabe zu kommunalpolitischer Arbeit dabei unterstützt, selbst in der Kommunalpolitik aktiv zu werden.



Handlungsfeld

Antidiskriminierung und Bekämpfung
gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

1 Ausgangslage

Was ist die Aufgabe von Integrationsarbeit im Bereich Antidiskriminierung und Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit?

Die Begriffe Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit beziehen sich umfassend auf alle Formen der Diskriminierung, Ausgrenzung oder Menschenfeindlichkeit. Eine Orientierung bieten hier erneut die sieben Vielfalts-Dimensionen, die im Kapitel zum *Integrationsverständnis* vorgestellt wurden. Beispielsweise erfahren Menschen aufgrund der sexuellen Orientierung Diskriminierungen. Ebenso gilt Homophobie als Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit.

Im Bereich der Integrationsarbeit geht es vor allem um die vermeintlichen beziehungsweise zugeschriebenen Merkmale

- ethnische Herkunft & Nationalität sowie
- Religion & Weltanschauung.

Dabei gibt es menschenfeindliche Ausprägungen wie Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Antiziganismus oder Islamfeindlichkeit. Dennoch ist es auch an dieser Stelle nicht möglich, die Vielfalts-Dimensionen scharf voneinander zu trennen. Beispielsweise kann es enge Verbindungen mit der Kategorie „soziale Herkunft“ und dem Klassismus geben.

Am Anfang der Antidiskriminierungs-Arbeit steht die Erkenntnis, dass keine Gesellschaft und kein Mensch frei ist von Vorurteilen und Rassismen. Beim Rassismus geht es um gesamtgesellschaftliche Machtverhältnisse und nicht um ein Randphänomen, das sich ausschließlich in rechtsextremistischen Gruppen widerfindet.

Zur Problematisierung des Begriffs „Rasse“ siehe Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt“.



Quelle: Beauftragte
Bundesregierung
Antirassismus.

der
für

*„Rassismus ist eine große Gefahr für unsere Demokratie, denn er greift Menschen und ihre Menschenwürde an, die das Grundgesetz uns allen garantiert. Rassismus ist keine abstrakte Gefahr, sondern **schmerzhafter Alltag** für viel zu viele in unserem Land.“*

(Reem Alabali-Radovan, Beauftragte der
Bundesregierung für Antirassismus)

Es geht in der Antidiskriminierungs-Arbeit nicht um Schuldzuweisungen. Stattdessen werden Räume und Anlässe geschaffen, das eigene – gegebenenfalls rassistische – Handeln zu reflektieren. Die Menschen in der Gesellschaft werden dafür sensibilisiert, was Diskriminierungen und speziell Rassismen sind und welche Folgen sie haben – für die Gesellschaft und für die Betroffenen. Bestandteil der Antidiskriminierungs-Arbeit ist es auch, sich der eigenen Privilegien bewusst zu werden und die eigene Position in der Gesellschaft zu analysieren. Das übergeordnete Ziel ist es dabei, rassismuskritisches Denken zu erlernen und das eigene, zukünftige Handeln dementsprechend auszurichten. Die Antidiskriminierungs-Arbeit stößt einen individuellen Lern-Prozess an und begleitet diesen.

Neben der Frage, wie präventiv Diskriminierungen vermieden oder entkräftet werden können ist ein wichtiger Bestandteil des Handlungsfeldes, Personen zu stärken, die bereits Diskriminierungen erlebt haben.

Wie ist die Rechtslage?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat 2006 nach mehreren Vertragsverletzungsverfahren durch die EU gegenüber Deutschland in Kraft. Es beruht auf verschiedenen **EU-Richtlinien**. Mit dem AGG werden diese Richtlinien in nationales Recht umgesetzt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat die Aufgabe, Menschen vor Diskriminierungen durch andere Menschen zu schützen. Es bezieht sich im Wesentlichen auf das Arbeits- und Zivilrecht. Das heißt, dass Menschen im Beruf und Alltag (vor allem bei sogenannten „Massengeschäften“ wie Wohnungsvermietungen oder einen Restaurantbesuch) vor Diskriminierungen geschützt werden beziehungsweise erfahrene Diskriminierungen anzeigen können. Bei den Diskriminierungsmerkmalen bezieht sich das AGG auf sechs der sieben Vielfalts-Dimensionen. Das Merkmal „soziale Herkunft“ ist nicht Bestandteil des Gesetzes.

Das AGG regelt, was aus juristischer Perspektive als Diskriminierung anzusehen ist. Es bestimmt, in welchen Lebensbereichen Diskriminierungen angezeigt werden können und welchen Ausgleich es dafür gibt – zum Beispiel Entschädigungszahlungen.



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

„In mehr als einem Drittel der Fälle (37 Prozent) hat sich die Diskriminierung in einem Lebensbereich abgespielt, der nicht oder nur teilweise vom AGG geschützt ist. Der größte Anteil dieser Anfragen betrifft Benachteiligungserfahrungen im Bereich des staatlichen Handelns, also beispielsweise durch Ämter und Behörden, durch die Polizei oder die Justiz. Der Bildungsbereich, soziale Medien oder der öffentliche Raum sind weitere Lebensbereiche, in denen regelmäßig Benachteiligungen, diskriminierende Beleidigungen bis hin zu Gewalt erlebt werden.“

(Jahresbericht 2021 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 47)

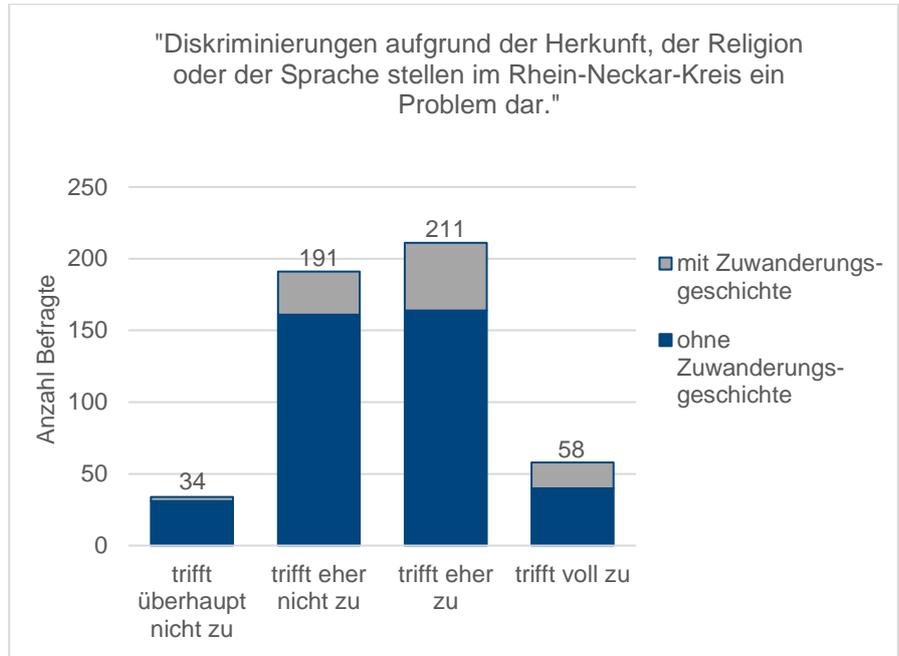
Tatsächlich können Diskriminierungs-Erfahrungen über die im AGG definierten Bereiche hinausgehen. Beispielsweise stellt die Frage „Woher kommst du denn wirklich?“ bereits eine Ausgrenzung dar. Es wird damit vermittelt, dass die befragte Person als nicht zugehörig betrachtet wird. Eine solche Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Merkmale ist häufig juristisch nicht relevant. Für die Betroffenen stellt sie dennoch eine Belastung dar.

Problematisch ist auch, dass das AGG die Anzeige von Diskriminierungen lediglich durch die Betroffenen selbst ermöglicht. So betont Ferda Ataman, die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, in ihrem Jahresbericht 2021, dass unter anderem ein Verbandsklagerecht sowie ein Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle in grundlegenden Fällen den Diskriminierungsschutz in Deutschland stärken würden.

Integrationsbarometer

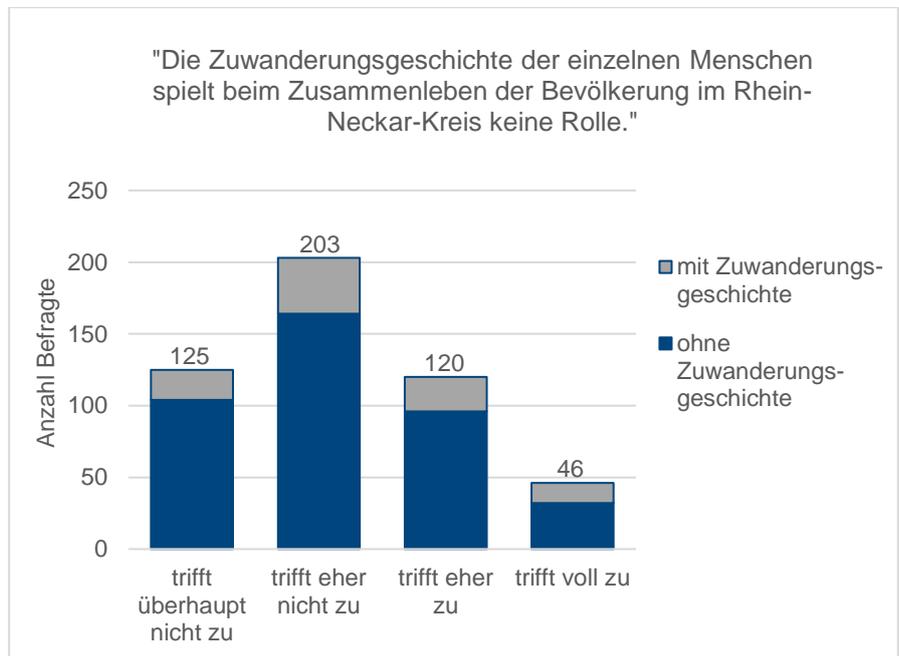
Über die Hälfte (54,5 %) der Teilnehmenden am Integrationsbarometer 2022 des Rhein-Neckar-Kreises erachten Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, der Religion oder der Sprache als Problem. Noch verbreiteter ist diese Ansicht mit 66,3 % bei den Befragten mit eigener Zuwanderungsgeschichte – im Vergleich zu 51,5 % bei den Teilnehmenden ohne Zuwanderungsgeschichte.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



Der Unterschied bei den Befragten-Gruppen ist gegebenenfalls darauf zurückzuführen, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte hinsichtlich der Herkunft, Religion oder Sprache eigene Diskriminierungs-Erfahrungen gemacht haben. Menschen, bei denen Alltagsrassismus in der eigenen Lebensrealität keine oder nur eine geringe Rolle spielt, nehmen Diskriminierungen dagegen seltener wahr. Dies deutet darauf hin, dass es sinnvoll ist, verstärkt für Alltagsrassismus und seine Folgen zu sensibilisieren.

Quelle: Integrationsbarometer des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, Erhebungs-Zeitraum: 01 – 02/2022; n = 494, davon 396 ohne Zuwanderungsgeschichte und 98 mit Zuwanderungsgeschichte



Bei der Frage nach dem Zusammenleben wird der Zuwanderungsgeschichte ebenfalls mehrheitlich eine Bedeutung zugesprochen. „Die Zuwanderungsgeschichte der einzelnen Menschen spielt beim Zusammenleben der Bevölkerung im Rhein-Neckar-Kreis keine Rolle“, bestätigte ein Drittel der Befragten. Demgegenüber stehen 66,4 %, die die Zuwanderungsgeschichte im Zusammenleben als relevant erachten.

Werden nur die Teilnehmenden mit Zuwanderungsgeschichte betrachtet, stimmen 38,8 % der Aussage zu; bei den Teilnehmenden ohne

Zuwanderungsgeschichte sind es 32,3 %. Demzufolge tendieren Menschen mit Zuwanderungsgeschichte etwas seltener dazu, die Zuwanderungsgeschichte für das Zusammenleben als relevant zu betrachten – es ist für sie schließlich Teil der Alltagsrealität. Es bestätigt sich somit nochmals der Eindruck, dass eine Sensibilisierung im Umgang mit der Vielfalt der Gesellschaft dazu beitragen kann, Vorbehalte zu mindern.

2 Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis



Bildbeschreibung: Auf dem Gruppenfoto sind Teilnehmende der Workshop-Reihe zu sehen. Sie befinden sich im Innenhof des RomnoKher in Mannheim und halten ihre Abschlusszertifikate in der Hand.

Workshop-Reihe „Ressourcen und Herausforderungen in der Arbeit mit geflüchteten Roma“

Kurzbeschreibung: Die vierteilige Workshop-Reihe in Kooperation mit dem Landesverband Deutscher Sinti und Roma Baden-Württemberg war Teil der landesweiten Schulungsreihe „Regionale Förderung von Inklusion und Teilhabe“.

Neben Hintergrundwissen zur Geschichte von Sinti und Roma erwarben die Teilnehmenden Grundlagen über Antiziganismus, soziale Benachteiligung und Mehrfach-Diskriminierung. Methodisch wurde insbesondere auf den Erfahrungsaustausch, den Praxistransfer aus dem und in das Arbeitsumfeld sowie auf die Einbeziehung der Minderheit Wert gelegt.

Folgende Module wurden durchgeführt:

- Basismodul I – Grundlagen Antiziganismus & Wissen zur Geschichte von Sinti und Roma: Es wurde darauf eingegangen, dass Antiziganismus eine spezifische Form des Rassismus darstellt.
- Basismodul II – Die eigene Rolle im Arbeitsumfeld: Im zweiten Modul wurde das erworbene Wissen mit dem eigenen Arbeitsumfeld in Verbindung gesetzt. Die eigene Rolle wurde reflektiert und Überlegungen zu Handlungs-Spielräumen vorgenommen.
- Aufbaumodul – Deethnisierung & Mehrfach-Diskriminierung: Die Zusammenhänge zwischen Antiziganismus und einer zugeschriebenen, aber auch tatsächlichen sozialen Benachteiligung von Sinti und Roma wurden bearbeitet.
- Praxismodul – Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten: Das Abschlussmodul führte das Gelernte in einer Präsenzsitzung zusammen. Mithilfe von Werkzeugen aus der Organisationsentwicklung wurden die Inhalte in das eigene Arbeitsumfeld transferiert.

Zielgruppe: Hauptamtliche in der Integrationsarbeit, z. B. kommunale Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende im Integrationsmanagement oder der Sozialen Beratung für Geflüchtete, weitere Mitarbeitende von Kreiskommunen und dem Landratsamt.

Umsetzung: Im Oktober und November 2022 wurden vier aufeinander aufbauende Workshops durchgeführt, die jeweils einen Umfang von drei Stunden hatten. Drei Module fanden online statt; für das letzte Modul reisten die Teilnehmenden nach Mannheim ins RomnoKher. Dies ist der Sitz sowie Bildungs- und Veranstaltungsort des Landesverbands Deutscher Sinti und Roma.

Finanziert durch: Der Landesverband Deutscher Sinti und Roma Baden-Württemberg erhielt für die Durchführung Fördermittel des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg. Zwischen dem Landesverband und dem Land Baden-Württemberg wurde 2013 ein Staatsvertrag geschlossen, durch den Sinti und Roma als nationale Minderheit im Land anerkannt und gestärkt werden.

Bewertung: Für einen Großteil der Teilnehmenden bot die Workshop-Reihe eine erste Gelegenheit, sich mit der Geschichte und Lebensrealität von Sinti und Roma umfassend auseinander zu setzen. Auch die Beschäftigung mit Antiziganismus als Form des Rassismus brachte zahlreiche neue Erkenntnisse mit sich.

Der Zeitpunkt zur Durchführung der Workshop-Reihe wurde bewusst gewählt. Aufgrund des Kriegs auf dem gesamten Gebiet der Ukraine kamen im Jahr 2022 viele geflüchtete Roma nach Deutschland und in den Rhein-Neckar-Kreis. Häufig hatten diese Menschen bereits in der Ukraine Diskriminierungen und Ausgrenzungen erlebt. Diese Erfahrungen haben wiederum einen Einfluss auf das Leben im Zielland und können die Teilhabe auch dort erschweren.

Mithilfe der Workshopreihe konnten die Teilnehmenden ihre Erfahrungen aus der Arbeitspraxis einordnen und neue Möglichkeiten zur Herangehensweise kennenlernen. So zogen alle Teilnehmenden zum Ende ein positives Fazit und sprachen sich für Folgeveranstaltungen aus. Auch eine Wiederholung der Workshop-Reihe für weitere Interessierte ist denkbar.

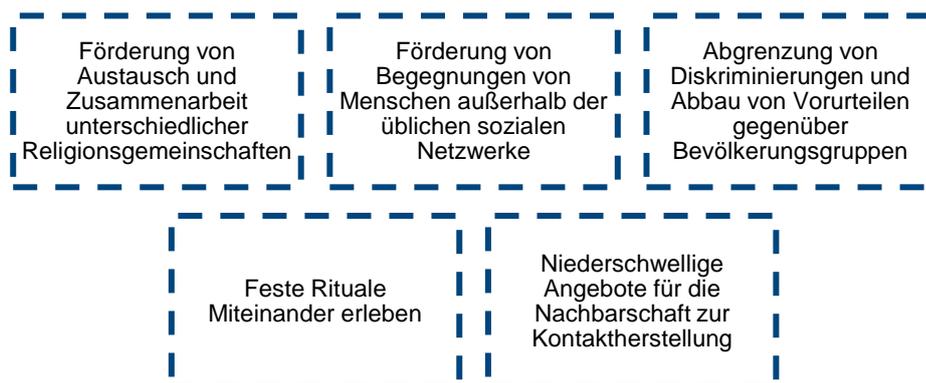


3 Fortschreibung der Zielplanung

Beteiligungsverfahren zur Konzeptfortschreibung

Phase 1: Online-Beteiligung

Bildbeschreibung: Auf fünf Kacheln werden die Titel der Ziel- und Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung aufgeführt. Die Kacheln sind mit einer blau-gestrichelten Linie umrahmt.



Die Teilnehmenden der Online-Befragung machen deutlich: Begegnungen, Kontakt und Austausch tragen dazu bei, dass Menschen einander kennenlernen. Zuschreibungen, Vorbehalte und Abgrenzungen können gerade dadurch aufgelöst werden, dass gemeinsame Erlebnisse entstehen. Viele Vorurteile halten einem solchen „Realitäts-Check“, der durch echte Begegnungen entsteht, nicht stand.

Dennoch kann es gerade im Bereich Antidiskriminierung wichtig sein, auch explizites Wissen über Diskriminierungen zu vermitteln. Diskriminierungen sind häufig seit Jahrzehnten oder gar Jahrhunderten systematisch in einer Gesellschaft verankert. Sie können nur aktiv reflektiert werden, wenn die Hintergründe und Entwicklungen dazu bekannt sind. Menschen, die Diskriminierungen erfahren, haben nicht zwangsläufig das Wissen über solche Strukturen. Auch die Frage, was gegen erfahrene Diskriminierungen getan werden kann, bleibt durch bloße Begegnungsformate unberührt.

Phase 2: Beteiligungs-Workshop

Rahmendaten: 27.10.2021, 17 – 20:00 Uhr in Neckargemünd

Teilnehmende: ca. 15 Personen (Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit, kommunale Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende des

Integrationsmanagements, des Diakonischen Werks und des Arbeiter-, Turn- und Sportvereins Kleinsteinbach e. V. (ATSV Kleinsteinbach))

Die theoretische Grundlage für die Diskussion im Workshop bildete der Impulsvortrag von Professor Dr. Christian Majer von der Hochschule Ludwigsburg. Er referierte zur rechtlichen Verankerung des Themas Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Ergänzt wurde dies durch einen Erfahrungsbericht von Herrn Assan Jallow und Herrn Markus Eble vom ATSV Kleinsteinbach. Sie berichteten über eigene Diskriminierungserfahrungen in der Vereinsarbeit und leiteten so die Diskussion im Plenum ein.

Bildbeschreibung: Fotos des Beteiligungs-Workshops im Sitzungssaal in Neckargemünd.

Foto 1: Prof. Dr. Christian Majer (FH Ludwigsburg) bei seinem Impulsvortrag. Er steht in Richtung seiner Präsentation gedreht und spricht.

Foto 2: Teilnehmende des Workshops hören sitzend an Tischen dem Impulsvortrag zu.

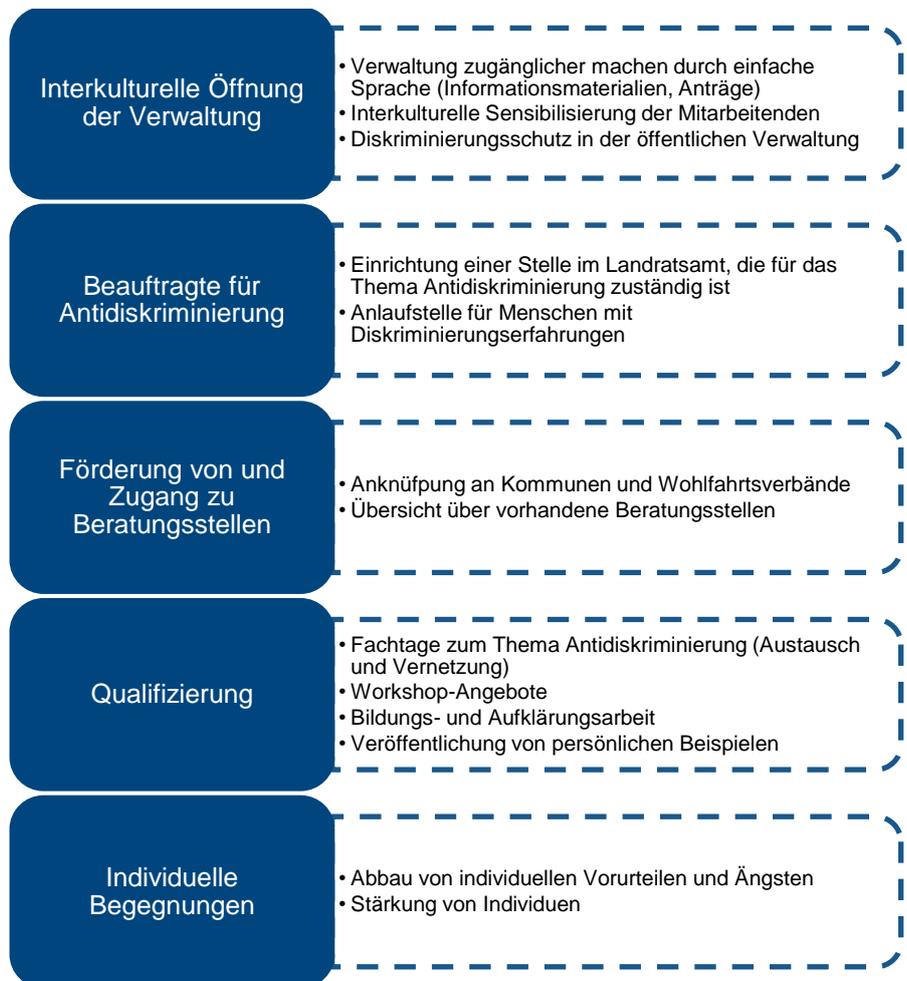


In zwei Kleingruppen wurden unterschiedliche Ebenen der Antidiskriminierungs-Arbeit besprochen. Eine Gruppe befasste sich mit der individuellen Ebene. Es ging darum, was die einzelnen Personen in diesem Bereich bereits getan haben, wie aktiv sie aktuell sind und was in Zukunft angegangen werden soll. Die zweite Gruppe betrachtete die strukturelle Ebene. Dabei wurden die folgenden Fragen diskutiert: Welche Maßnahmen kenne ich, welche Maßnahmen finden aktuell statt und was wünsche ihr mir für die Zukunft? Mithilfe des „kritischen Freundes“, Professor Dr. Christian Majer, wurden die Ergebnisse zusammengetragen und der Bezug zur Arbeit der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung hergestellt.

Die Diskussionen in den Beteiligungs-Workshops gingen deutlich über die Inhalte der Online-Phase hinaus. Zwar wurden auch hier Begegnungen auf individueller Ebene diskutiert. Diese sollen dazu beitragen, Vorurteile und Ängste abzubauen. Allerdings kam zugleich der Wunsch nach Qualifizierung im Bereich Antidiskriminierung auf. Diese kann auf verschiedenen Wegen erfolgen, z. B. durch Fachtage, Workshops, weitere Bildungsarbeit etc. In diesem Handlungsfeld werden vor allem die Qualifizierungsangebote aufgegriffen. Es geht darum, das eigene Handeln und Denken aktiv zu reflektieren. Auf Begegnungsformate wird hingegen im Handlungsfeld *Gesellschaftliche Partizipation und (post-)migrantisches Engagement* eingegangen.

Als zweiten Punkt wurden Unterstützungswege besprochen, wenn Menschen Diskriminierungen erfahren haben. Als wesentliche Komponente wurden Beratungsstellen identifiziert. Es wurde der Bedarf gesehen, Beratungsangebote – angedockt an Kommunen oder Wohlfahrtsverbände – zu fördern und bestehende Angebote transparent zu machen. Auch die Möglichkeit, eine entsprechende Stelle direkt beim Landratsamt einzurichten, wurde diskutiert. Hier müsste jedoch zunächst herausgearbeitet werden, welchen Vorteil dies im Vergleich zu bestehenden Angeboten bietet.

Bildbeschreibung: In der Grafik werden die Ergebnisse des Beteiligungs-Workshops zusammengefasst. Links befinden sich mit weißer Schrift auf blauem Hintergrund die übergeordneten Diskussions-Themen. Rechts daneben sind jeweils die Maßnahmen-Vorschläge aus den Workshops aufgelistet. Sie haben eine kleinere, weiße Schrift und sind pro Thema mit einer blau-gestrichelten Linie umrahmt.



Neben den genannten Punkten, die in einem direkten Zusammenhang zum Thema Antidiskriminierung stehen, wurden auch Aspekte der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung angesprochen. Diese werden vorrangig im Handlungsfeld *Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Anerkennung von Vielfalt* aufgegriffen. Allerdings darf auch im vorliegenden Themenbereich grundsätzlich nicht außer Acht gelassen werden, dass es im Arbeitsumfeld zu Diskriminierungen kommen kann.

Fortgeschriebene Zielplanung 2022

Perspektivziel:

Die Menschen im Rhein-Neckar-Kreis erfahren Teilhabe ohne Ausgrenzung.

Handlungsziel 1: Das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis grenzt sich aktiv von Diskriminierungen gegenüber einzelnen Bevölkerungsgruppen ab und trägt zum Abbau von Vorurteilen und zur Aufklärung von Falschinformationen bei.

Aktionsplan

- 1.1 Die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung fördert die Qualifizierung im Bereich Antidiskriminierung. Dies beinhaltet Fachtage,

Workshops, geleitete Austauschformate und andere Bildungsangebote. Die Angebote tragen dazu bei, eigene Vorurteile zu reflektieren und Wissen über systematische Diskriminierungen gegenüber einzelnen Bevölkerungsgruppen bzw. gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im Bereich der Integrationsarbeit zu erwerben. Sie richten sich an verschiedene Zielgruppen innerhalb und außerhalb des Landratsamts im Rhein-Neckar-Kreis. Umgesetzte Angebote und Teilnahmezahlen werden dokumentiert.

- 1.2 Durch Themenjahre werden Bevölkerungsgruppen, die von Diskriminierungen betroffen sind, in den Blick genommen. Die Themenjahre, die von der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung durchgeführt werden, tragen dazu bei, eine konstante Aufmerksamkeit auf die strukturellen Rassismen zu lenken, die in jeder Gesellschaft vorhanden sind.
- 1.3 Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung werden die Themen Antidiskriminierung und Antirassismus am Arbeitsplatz bearbeitet. Sie können beispielsweise in Aktionen, wie dem Diversity-Tag, beziehungsweise in Diskussionsformaten aufgegriffen werden oder Inhalt von Fortbildungen für Mitarbeitende des Landratsamts sein.

Handlungsziel 2: Menschen, die Diskriminierungen aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer spezifischen Bevölkerungsgruppe erlebt haben, werden unterstützt. Ihr Empowerment im Umgang mit Diskriminierungen und diskriminierenden Strukturen wird gefördert.

Aktionsplan

- 2.1 Durch Informationsangebote unterstützt die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung den Zugang zu Beratungsstellen und Selbsthilfe-Initiativen. Die Informationen werden in bestehende oder noch zu initiiierende Maßnahmen der Stabsstelle eingebunden (zum Beispiel digitale Informationsangebote, Bildungsmaßnahmen, Mentoringprogramme). So können Menschen auf unterschiedlichen Wegen erreicht werden.
- 2.2 Im Rahmen des Sprachmittlungsdienstes wird das Thema Antidiskriminierungs-Arbeit aufgegriffen. Beispielsweise kann eine Schulung zur Sprachmittlung in der Antidiskriminierungs-Arbeit angeboten werden. Dies eröffnet einen Zugang zu entsprechenden Beratungsangeboten für Menschen mit keinen oder geringen Deutsch-Sprachkenntnissen. Entsprechende Schulungen werden inklusive Teilnahmezahlen dokumentiert.
- 2.3 Durch Öffentlichkeitsarbeit werden Diskriminierungs-Erfahrungen von der individuellen auf die strukturelle Ebene gehoben. Dies verdeutlicht, dass die Erfahrungen einzelner auf gesellschaftliche Ursachen zurückzuführen sind und nicht im Verschulden der Betroffenen liegen. Indem die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung öffentlich über Aktivitäten im Bereich der Antidiskriminierungs-Arbeit berichtet oder auf

einzelne Beispiele aufmerksam macht, wird zum Empowerment von Menschen mit Diskriminierungs-Erfahrungen beigetragen.

- 2.4 Menschen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen werden darin unterstützt, Diskriminierungen aufzudecken und zu entkräften. Beispielsweise werden Workshops angeboten, die das notwendige rhetorische Handwerkszeug vermitteln oder es wird auf Informations- und Selbstlernmaterialien hingewiesen. Umgesetzte Maßnahmen werden – gegebenenfalls inklusive Teilnehmerszahlen – dokumentiert.



Handlungsfeld

Gesundheit im Migrations- und Integrationskontext

1 Ausgangslage

Gesundheit als Querschnitts-Thema der Integrationsarbeit

Das Gesundheits-System in Deutschland bietet grundsätzlich einen sehr breiten Zugang. Eine Person muss beispielsweise nicht – wie es in manchen anderen Ländern der Fall ist – arbeiten, um Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung zu sein. Auch Menschen ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung können daher die Leistungen der Krankenkasse in Anspruch nehmen. Dennoch gibt es verschiedene Herausforderungen, die den tatsächlichen Zugang zu Gesundheits-Leistungen erschweren und in der Integrationsarbeit eine Rolle spielen.



Leitlinien für Beratung und Therapie mit qualifizierter Sprachmittlung der BafF

Die sprachliche Verständigung ist häufig eine Voraussetzung für die Vergabe von Sprechstunden-Terminen. Eine Vorsorge-Untersuchung ist nur möglich, wenn alle Beteiligten eine gemeinsame Sprache sprechen oder es einen qualifizierten Sprachmittlungs-Dienst gibt. Vor allem psychosoziale Beratungen oder Therapien beruhen auf einer gesicherten sprachlichen Verständigung. Die Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BafF) hat zu diesem Zweck Leitlinien für Beratung und Therapie mit qualifizierter Sprachmittlung ausgearbeitet.

Um die Leistungen des Gesundheits-Systems in Anspruch zu nehmen, ist es auch eine Voraussetzung, diese Leistungen zu kennen. So kann es für alle Menschen schwierig sein, sich einen Überblick über mögliche Angebote zu verschaffen. Dies gilt vor allem in neuen Situationen, wie bei einer Erkrankung, wenn eine Person pflegebedürftig wird oder Menschen erstmals Eltern werden. Für Neuzugewanderte kann es umso herausfordernder sein, die Möglichkeiten und Grenzen des Gesundheits-Systems kennenzulernen. Kommen sprachliche Hürden hinzu, ist der Zugang zu Informations-Angeboten eingeschränkt.



Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2021): Das kultursensible Krankenhaus. Ansätze zur interkulturellen Öffnung.

Geflüchtete Menschen sehen sich weiteren Herausforderungen gegenüber. Abhängig vom Aufenthaltsstatus haben sie nur einen begrenzten Zugang zu Behandlungen und Therapien. Dies führt dazu, dass es für diese Personengruppen teilweise Projekt-Angebote außerhalb des regulären Gesundheits-Systems gibt. Einige Beispiele hat die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration in einer Publikation mit dem Titel „Das kultursensible Krankenhaus“ aufgeführt.

Wie ist die Rechtslage für Geflüchtete im Gesundheitswesen?

Menschen im Asylverfahren oder mit Duldung erhalten während der ersten 18 Monate ihres Aufenthalts in der Regel einen eingeschränkten Zugang zum Gesundheits-System. In dieser Zeit werden insbesondere akute Schmerzzustände behandelt, Krankheiten gelindert und Impfungen durchgeführt. Nach 18 Monaten ist der Leistungsanspruch grundsätzlich mit dem regulären Anspruch bei gesetzlichen Krankenkassen vergleichbar. Geflüchtete erhalten dann die sogenannten „Analogleistungen“.

„Zur Behandlung akuter Erkrankungen und Schmerzzustände sind die erforderliche ärztliche und zahnärztliche Behandlung einschließlich der Versorgung mit Arznei- und Verbandmitteln sowie sonstiger zur Genesung, zur Besserung oder zur Linderung von Krankheiten oder Krankheitsfolgen erforderlichen Leistungen zu gewähren. [...]“

(Artikel 4 Absatz 1 Satz 1 Asylbewerberleistungsgesetz)

Schwangere erhalten nach dem Asylbewerberleistungsgesetz einen vollen Zugang zu Vorsorge-Untersuchungen und den weiteren regulären Leistungen bei Schwangerschaft und Geburt. Demgegenüber stehen Frauen, deren Aufenthalt nicht von den Behörden registriert ist. Sie gelten als sogenannte „papierlose“ Menschen. Für sie birgt die Schwangerschaft ein besonderes Risiko. Aus Angst vor einer Entdeckung und Abschiebung nehmen sie teilweise keine medizinischen Leistungen in Anspruch. Dadurch können sie in Situationen geraten, in denen ihr Leben bzw. das des Kindes bedroht ist. Sind spezielle Beratungs-Angebote und Projekte vorhanden, erhalten die Frauen hier Unterstützung.

Geflüchtete Menschen sind aufgrund ihrer Erfahrungen von Vertreibung und Folter häufiger als nicht-geflüchtete Menschen von Traumatisierungen und psychischen Erkrankungen betroffen. Ob die Kosten für eine Behandlung während der ersten 18 Monate des Aufenthalts übernommen werden können, muss die Behörde im Einzelfall überprüfen. Nicht abschließend geklärt ist außerdem, ob Kosten für eine Sprachmittlung im Zusammenhang mit der Beratung oder Therapie abgedeckt sind.

2 Good Practice im Rhein-Neckar-Kreis

Förderung der niederschweligen psychosozialen Beratung für traumatisierte Menschen mit Fluchterfahrung

Kurzbeschreibung: Menschen mit Fluchterfahrung haben aus verschiedenen Gründen einen eingeschränkten Zugang zum Gesundheitssystem. Dazu kann zum Beispiel der Aufenthaltsstatus zählen, wodurch nicht immer eine Aufnahme in die Regelversorgung der gesetzlichen Krankenkasse erfolgt. Im Bereich der psychosozialen Beratung für traumatisierte Menschen kommt hinzu, dass Beratungs- und Therapie-Angebote grundsätzlich knapp sind. Verfügen Menschen außerdem nicht über ausreichend Deutsch-Sprachkenntnisse, bleibt ihnen der Zugang häufig vollständig verwehrt.

Verschiedene Träger, die für geflüchtete Menschen im Rhein-Neckar-Kreis tätig sind, haben diesen Bedarf aufgegriffen und entsprechende Angebote und Projekte eingerichtet. Sie verfolgen auf diese Weise das Ziel, den Betroffenen durch die Unterstützung den Weg hin zu einer selbstständigen Lebensführung und den Beginn eines Integrations-Prozesses zu ermöglichen. Zusätzlich leisten sie Präventionsarbeit, damit es nicht zu einer Straftat aufgrund von Traumatisierungen kommt.

Die Angebots-Strukturen sind vielfältig und entwickeln sich mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen weiter. Sie reichen von mobilen Beratungen über Online-Sprechstunden, Gruppenformaten bis hin zu Einzelsitzungen vor Ort. Allen gemein ist, dass die Träger auf die individuellen Gegebenheiten der Aufsuchenden spezialisiert sind. Dies bedeutet auch, dass Deutsch-Sprachkenntnisse keine Voraussetzung darstellen. Vielmehr werden gezielt mehrsprachige Mitarbeitende eingestellt oder es wird auf Sprachmittlungs-Möglichkeiten zurückgegriffen.

Zur Förderung dieser Angebote stellt der Rhein-Neckar-Kreis Haushaltsmittel zur Verfügung. Durch ein jährliches Berichtswesen wird die zweckmäßige Verwendung der Fördermittel geprüft.

Zielgruppe: Träger von Angeboten zur niedrigschweligen psychosozialen Beratung traumatisierter Geflüchteter im Rhein-Neckar-Kreis.

Umsetzung: Die erstmalige Förderung erfolgte im Haushaltsjahr 2019. Seither werden jährlich Mittel zur Verfügung gestellt. Gefördert wurden ursprünglich die Angebote von BIOS e. V., DRK Kreisverband Mannheim e.

V. und Seehaus e. V. Im Jahr 2022 ist außerdem das Beratungsangebot für traumatisierte Geflüchtete von PLUS Rhein-Neckar e. V. hinzugekommen.

Finanziert durch: Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis.

Bewertung: Sowohl aus gesellschaftlicher Sicht als auch mit Blick auf die einzelnen Menschen besteht ein Interesse daran, dass Traumata angemessen behandelt werden. Bei geflüchteten Menschen bezieht sich dies häufig auf die Versorgung von Betroffenen von Sexual- oder Gewaltstraftaten, die sie vor oder während der Flucht erfahren haben. Doch auch Erfahrungen im Zusammenhang mit dem ungesicherten Aufenthaltsstatus und Asylverfahren können Traumata auslösen.

Die Berichtszahlen der geförderten Träger weisen auf einen anhaltenden Bedarf an entsprechenden Beratungsangeboten hin. So haben die Träger auch während der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie alternative Möglichkeiten eingerichtet, um die Nachfrage fortlaufend zu bedienen.

Die Zahlen zeigen jedoch auch: Häufig bleibt es aufgrund der komplexen Rahmenbedingungen nicht bei einer Erstberatung. Aus Mangel an regulären Therapieplätzen ist es schwierig, die Betroffenen an andere Stellen zu verweisen. So stehen die Träger vor der Herausforderung, dass einige Betroffene die Beratungsangebote teilweise über Jahre in Anspruch nehmen müssen. Eine Aufnahme neuer Menschen mit psychosozialen Beratungsbedarf ist dann nur eingeschränkt möglich.

Mit der finanziellen Förderung leistet der Rhein-Neckar-Kreis einen wichtigen Beitrag, um den Fortbestand der Beratungsangebote zu unterstützen. Die Träger schließen durch ihre Maßnahmen eine empfindliche Lücke in der Beratungslandschaft für traumatisierte Menschen mit geringen Deutsch-Sprachkenntnissen beziehungsweise ohne Zugang zum regulären Gesundheits-System.

3 Zielplanung

Rückblick auf die Ziel- und Maßnahmenplanung 2018

2018 wurden vier Ziele im Handlungsfeld „Gesundheit“ im Rahmen des Integrationskonzepts formuliert. Die Umsetzung der sechs Maßnahmen wird im Folgenden bewertet.

Umsetzung: 

Ziel 1: Netzwerkstrukturen zur Gesundheits-Förderung bei Geflüchteten sind ausgebaut und weiterentwickelt.

Maßnahme 1: Weiterentwicklung des Arbeitskreises „Migration und Gesundheit“.

Bewertung: Der Arbeitskreis „Migration und Gesundheit“ wurde durch den entsprechenden Bereich innerhalb der ehemaligen Stabsstelle Integration fortgeführt und weiterentwickelt. Insbesondere hat eine Ausweitung auf zusätzliche Mitglieder stattgefunden. Der ursprüngliche Fokus, der auf Organisationen in der Stadt Heidelberg lag, wurde somit um einen Blick auf weitere Zuständige im Rhein-Neckar-Kreis ergänzt. Eine neue Komponente erhielt der Arbeitskreis auch dadurch, dass die Sitzungen regelmäßig durch Input-Vorträge eingeleitet wurden. Dies diente als Anregung für weiterführende inhaltliche Diskussionen. Um den Austausch während der Corona-Pandemie fortzuführen, wurde im Integrationsportal des Rhein-Neckar-Kreises eine Vernetzungsgruppe eingerichtet. Nach der Umstrukturierung der Stabsstelle wurde die Zuständigkeit für den Arbeitskreis an das Gesundheitsamt übertragen.

Umsetzung: |||||

Ziel 2: Medizinische Versorgungs-, Beratungs- und Informationsangebote werden transparent gemacht.

Maßnahme 2: Informationen zur Gesundheitsversorgung werden Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen in der Flüchtlingsarbeit zugänglich gemacht.

Maßnahme 3: Entwicklung strukturierter Informationsmaterialien zu relevanten Vorsorgeuntersuchungen.

Maßnahme 4: Erstellung einer mehrsprachigen Übersicht über regionale medizinische Behandlungsangebote für Geflüchtete.

Bewertung: Der Bereich Gesundheit im Integrationsportal des Rhein-Neckar-Kreises wurde fortlaufend aktualisiert. Mittlerweile sind hier zahlreiche Informationen enthalten. Dazu zählen Leitfäden zur psychosozialen Beratung, Informationen über den Zugang zum Gesundheitssystem oder Hinweise für spezifische Zielgruppen, wie Schwangere in Not. Darüber hinaus ermöglicht es das Integrationsportal, auf aktuelle Entwicklungen flexibel zu reagieren. Nach der Ausweitung des Krieges in der Ukraine und den damit verbundenen Fluchtbewegungen wurde 2022 eine Gruppe zum Thema „Geflüchtete aus der Ukraine“ eingerichtet. Auch hier wird das Thema Gesundheit explizit aufgegriffen. Es sind umfangreiche Informationen zu Beratungsstellen oder Hilfsangeboten in diesem Bereich verfügbar.

Hinsichtlich der Entwicklung von Informationsmaterialien zu wichtigen Vorsorgeuntersuchungen – vor allem für die Früherkennungs-Untersuchungen U1 bis U9 für Kinder – wurden durch andere Stellen seit Veröffentlichung des ersten Integrationskonzepts zunehmend mehrsprachige Materialien erstellt. Diese sind inhaltlich strukturiert aufgebaut und ansprechend. Bei Bedarf konnte auf diese Angebote verwiesen werden.

Die Erstellung einer mehrsprachigen Übersicht über regionale medizinische Behandlungsangebote für Geflüchtete wurde ebenfalls zunächst zurückgestellt. Mithilfe des Sprachmittlungsdienstes wurde vielmehr eine Möglichkeit geschaffen, die vorhandenen Regelangebote auch mit keinen oder geringen Deutsch-Sprachkenntnissen in Anspruch zu nehmen. Häufig ist es eine Voraussetzung für die Terminvergabe in ärztlichen Praxen, dass die sprachliche Verständigung gewährleistet wird. Durch den Sprachmittlungsdienst wird diesem Anspruch Genüge getan.

Umsetzung: |||||

Ziel 3: Zugänge zu Behandlungsmöglichkeiten für Geflüchtete wurden ausgeweitet.

Maßnahme 5: Aufbau einer niederschweligen Erstanlaufstelle für traumatisierte Menschen mit Fluchterfahrung.

Bewertung: Mit der oben beschriebenen Förderung der niederschweligen psychosozialen Beratung für traumatisierte Menschen mit Fluchterfahrung wurde die Maßnahme vollständig erfüllt. Die bereitgestellten finanziellen Mittel tragen dazu bei, die Angebote für Geflüchtete aus dem Rhein-Neckar-Kreis zu öffnen. Zur besseren Vernetzung und direkten Informationsweitergabe wurden die Träger der geförderten Beratungsstellen als Mitglieder in den Arbeitskreis Migration und Gesundheit eingebunden.

Umsetzung: |||||

Ziel 4: Achtsame Selbstfürsorge und Gesundheit Ehrenamtlicher in der Flüchtlingshilfe wird unterstützt.

Maßnahme 6: Ausbau von Unterstützungsangeboten zur Selbstfürsorge für Ehrenamtliche.

Bewertung: Über die Fortbildungsdatenbank für Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe wurden regelmäßig Unterstützungsangebote zur Selbstfürsorge bekannt gemacht. An unterschiedlichen Standorten im Rhein-Neckar-Kreis gab es Supervisions- und Selbstfürsorge-Veranstaltungen, Möglichkeiten zum offenen Austausch oder Achtsamkeits-Seminare. Durch die Einschränkungen der Corona-Pandemie wurden diese Maßnahmen unterbrochen. Aktuell geht es darum, sie bedarfsgerecht wieder aufzunehmen.

Beteiligungsverfahren zur Konzeptfortschreibung

Phase 1: Online-Beteiligung

Bildbeschreibung: Auf sieben Kacheln werden die Titel der Ziel- und Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung aufgeführt. Die Kacheln sind mit einer blau-gestrichelten Linie umrahmt.



Mit der Verankerung des Bereichs Gesundheit als Schlüsselbeziehungswise Querschnittsthema in der Integrationsarbeit wird eine wichtige Zielsetzung aufgestellt. Sie verdeutlicht, dass Integration ein Bereich ist, der an den Menschen selbst ausgerichtet werden muss. In der Arbeit mit Geflüchteten können zum Beispiel weder Hauptamtliche, Ehrenamtliche noch geflüchtete Menschen selbst hinreichend am Integrationsprozess partizipieren, wenn die psychische und physische Gesundheit nicht gegeben ist. Die bereits etablierten Maßnahmen zur Gesundheits-Förderung von Menschen müssen demnach fortgeführt und in anderweitige Integrationsmaßnahmen eingegliedert werden. Durch die besondere Berücksichtigung des Themas Gesundheit im Sprachmittlungsdienst des Rhein-Neckar-Kreises wird zudem der Zugang zum regulären Gesundheits-System unterstützt.

Der Bereich Wohnen und Unterbringung von geflüchteten Menschen wurde in der Online-Befragung besonders hervorgehoben. Für die angstfreie Wohnsituation von Frauen ist in der vorläufigen Unterbringung des Landratsamts bereits ein besonderes Projekt gestartet worden: Die Soziale Beratung hat eigens die Einrichtung eines Hauses für besonders schutzbedürftige Geflüchtete initiiert. Auch darüber hinaus wird durch die vorhandene sozialpädagogische Betreuung ein angstfreies Wohnen gefördert. Ebenso gibt es in der vorläufigen Unterbringung regelmäßig Informationen zum Zusammenleben, Hygiene und anderen Themen, die das Wohnen betreffen. Bei Bedarf werden desbezügliche Informationsmaterialien in mehreren Sprachen zur Verfügung gestellt.

Phase 2: Beteiligungs-Workshop

Rahmendaten: 12.10.2021, 15 – 17:30 Uhr in Eberbach

Teilnehmende: ca. 18 Personen (kommunale Integrationsbeauftragte, Mitarbeitende des Integrationsmanagements, der Sozialen Beratung für Geflüchtete, eines kommunalen Sozialamts, des Badischen Sportbunds, des sozialpsychiatrischen Dienstes und des psychosozialen Zentrums Nordbaden, Mitarbeitende der Heimaufsichtsbehörde, des Diakonischen Werks und des Deutschen Roten Kreuzes)

Den thematischen Einstieg in den Beteiligungs-Workshop gestaltete die Behandlungsinitiative Opferschutz (BIOS e.V.). Dr. Catharina Zehetmair und Pedram Badakhshan zeigten in einem einleitenden Vortrag die bereits vorhandenen Angebote des Psychosozialen Zentrums Nordbaden (PSZ) auf. Zusätzlich gaben sie einen praktischen Input zu audiobasierten Stabilisierungs-Übungen. In der anschließenden Workshop-Phase sammelten die Teilnehmenden Ideen zu notwendigen Rahmenbedingungen von niederschweligen und kultursensiblen Angeboten im Bereich Gesundheit.

Bildbeschreibung: Fotos des Beteiligungs-Workshops im Sitzungssaal in Eberbach.

Foto 1: Dr. Catharina Zehetmair und Pedram Badakhshan der Behandlungsinitiative Opferschutz (BIOS) während ihres Impuls-Vortrags. Sie stehen vor den Teilnehmenden vor einer Leinwand. Die Teilnehmenden sitzen an Sitzungstischen in Richtung der Vortragenden gedreht.



Foto 2: Maria Theresia Brucker (Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung) bei der Ergebniszusammentragung. Sie steht vor den Teilnehmenden an zwei Pinnwänden mit Stichwortkarten, spricht und zeigt auf diese.

Die Ergebnisse des Beteiligungs-Workshops zeigen eine große Bandbreite an Bedarfen auf, die nur durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Stellen gedeckt werden können. Über allem steht zudem der Wunsch der Teilnehmenden, dass die jeweiligen Bedarfe im Bereich Gesundheit immer wieder artikuliert und an entsprechenden Stellen mit Entscheidungsfunktion vorgetragen werden. Anstatt der gewünschten Einrichtung separater Koordinierungs-Stellen für das Handlungsfeld bietet es sich daher vielmehr an, zentrale Organisationen oder Personen in die Regelstrukturen und Netzwerke der Integrationsarbeit einzubinden.

Bei der Sprachmittlung wird das Gesundheitswesen auch in Zukunft einen großen Stellenwert einnehmen. Im Gesamtkontext der Vielfaltsarbeit der Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung wird zudem das Thema „Leichte Sprache“ oder einfache Sprache weiter vorangetrieben werden.

Die Gesundheitsförderung kann an verschiedenen Stellen aufgegriffen werden. Durch den Beauftragten für Bürgerschaftliches Engagement besteht die Möglichkeit, Resilienz- und Empowerment-Angebote für Ehrenamtliche einzurichten oder zu unterstützen. Diese können sich auch an bürgerschaftlich Engagierte in der Integrationsarbeit richten. Der Bedarf an diesbezüglichen Angeboten für Kinder und Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte ist weiter abzuklären. Entsprechende Maßnahmen könnten anschließend im Handlungsfeld *Kinder-, Jugend- und Familienbildung* aufgegriffen werden.

Bildbeschreibung: In der Grafik werden die Ergebnisse des Beteiligungs-Workshops zusammengefasst. Links befinden sich mit weißer Schrift auf blauem Hintergrund die übergeordneten Diskussions-Themen. Rechts daneben sind jeweils die Maßnahmen-Vorschläge aus den Workshops aufgelistet. Sie haben eine kleinere, weiße Schrift und sind pro Thema mit einer blaugestrichelten Linie umrahmt.



Fortgeschriebene Zielplanung 2022

Aufgrund der Umstrukturierung der Stabsstelle wird der Bereich Gesundheit im Migrations- und Integrationskontext zukünftig nicht als eigenständiges Handlungsfeld bearbeitet. Einige bisherige Aufgaben wurden im Zuge dessen ans Gesundheitsamt übergeben. Demzufolge werden keine Zielsetzungen formuliert, die sich speziell auf dieses Handlungsfeld beziehen. Vielmehr werden Gesundheitsthemen im Querschnitt in Maßnahmen anderer Handlungsfelder einbezogen.

Dies zeigt sich zum Beispiel im Sprachmittlungsdienst. Hier wurde eine Schulung speziell für Sprachmittlungen im Gesundheitswesen angeboten. Auch im Bereich der Einrichtung von Deutsch-Sprachkursen oder im Handlungsfeld *Ausbildung und Arbeit* gibt es Verbindungen zum Thema Gesundheit. Möglich ist hier unter anderem die Durchführung von Sprachkursen für Mitarbeitende im Gesundheitswesen – vor allem mit Blick auf angeworbene ausländische Fachkräfte.

Bestehende Projekte werden teilweise fortgeführt. So wird die Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung auch zukünftig über vorhandene Kanäle, wie das Integrationsportal, Informationen und Dokumente zum Thema verbreiten. Einzelne Organisationen oder Personen können bei Bedarf in die regulären Netzwerkstrukturen eingebunden werden. Die Förderung der niederschwelligen psychosozialen Beratung für traumatisierte Menschen mit Fluchterfahrung wird hingegen durch das Gesundheitsamt des Rhein-Neckar-Kreises übernommen.

Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis
- Stabsstelle für Integration und gesellschaftliche Entwicklung -

Kurfürsten-Anlage 38-40

69115 Heidelberg

integration@rhein-neckar-kreis.de

www.rhein-neckar-kreis.de/integration

Konzept und Redaktion: Dr. Anne Kathrin Wenk

Mitarbeit: Maria Theresia Brucker, Elena Albrecht,

Martina Bissinger, Stella Fiebig, Isabelle François,

Dr. Rolf Hackenbroch, Ursula Kiepe, Julia Matthews,

Reinhard Mitschke

Druck: Druckerei Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis

Stand: Juni 2023

© Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis

Alle Rechte vorbehalten.