

Handlungskonzept Kommunales Integrationsmanagement Nordrhein-Westfalen (KIM):

1. Grundlagen

Dieses verbindlich vorgegebene Handlungskonzept der Landesregierung zur flächendeckenden Implementierung des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) als Landesförderung zielt darauf ab, die komplexen Herausforderungen der Integration zu bündeln und Kommunen in Nordrhein-Westfalen dabei zu unterstützen. Das vorliegende Handlungskonzept liefert Erläuterungen zu den verbindlichen Standards und gibt zugleich Empfehlungen für die Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements vor Ort. Das Handlungskonzept ist daher maßgeblich für alle drei Bausteine des Kommunalen Integrationsmanagements.

Seit Sommer 2015 steht die Flüchtlingszuwanderung im Mittelpunkt der öffentlichen und politischen Debatte in Deutschland. Die Erfahrungen der Flüchtlingszuwanderung insbesondere in den Jahren 2015 und 2016 zeigten an vielen Stellen, wo Integrationsprozesse aufgrund vielfältiger Zuständigkeiten, unterschiedlicher Aufenthaltstitel und anderer Faktoren nicht optimal funktionieren und legten damit Handlungsbedarfe und Lücken im System offen.

Das Handlungskonzept **Kommunales Integrationsmanagement** versteht sich als ein integriertes Steuerungskonzept, mit dem es gelingt, die vielfältigen Angebote und Leistungen in der Integrationsarbeit innerhalb und außerhalb der Kommunalverwaltung zu koordinieren und einheitlich auszurichten.

Dazu braucht es einen strategischen Ansatz sowie Verwaltungs- und Netzwerkstrukturen, die in der Lage sind, die strategischen Ziele nachhaltig umzusetzen. Auf der Grundlage des Teilhabe- und Integrationsgesetzes vom 14.02.2012 werden die Kommunalen Integrationszentren zwischenzeitlich flächendeckend in den Kommunen als maßgebliche Organisationsstruktur gefördert, um in den wichtigsten integrationspolitischen Handlungsfeldern die Zugangschancen für Menschen mit Einwanderungsgeschichte in unterschiedliche soziale Strukturen zu verbessern und Teilhabechancen zu generieren. Daher ist das Kommunale Integrationsmanagement grundsätzlich als Aufgabenstellung bei den Kommunalen Integrationszentren konzipiert.

Die nordrhein-westfälische Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030 sieht verschiedene Maßnahmen vor: u.a. bei der Erstintegration der Neuzugewanderten sollen die Kommunen gestärkt und die intra- und interkommunale Zusammenarbeit gefördert werden. Ein wichtiges Instrument hierfür ist die Implementierung eines ganzheitlichen kommunalen Case-Managements, um Neuzugewanderte entsprechend ihres Bedarfes schneller zu integrieren, denn gerade in den Phasen des Rechtskreiswechsels ist ein lückenloser Übergang wichtig.

Entwickelt aus der Modellphase des Projektes „Einwanderung gestalten NRW“ fördert die Landesregierung ab 2020 entsprechend der Aufgabenstellung des § 1 Nr. 8 Teilhabe- und Integrationsgesetz die flächendeckende Einführung des Kommunalen Integrationsmanagements NRW (KIM)“ in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Nordrhein-Westfalen.

1.1 Ziele des Kommunalen Integrationsmanagements

Durch die Einführung des KIM sollen den Geflüchteten und Zugewanderten Chancen eröffnet werden. Die Entfaltung der Potenziale der Menschen steht im Mittelpunkt, nicht Hindernisse und Barrieren. Es soll eine bessere Integration der Geflüchteten und Zugewanderten erreicht werden, die bislang ohne Zugang zu einem Fallmanagement sind. So bestehen je nach Lebenslage des Neuzugewanderten unterschiedliche Herausforderungen, die hintereinander, oft aber auch parallel bewältigt werden müssen, wie beispielsweise ausländerrechtliche Fragestellungen, gesellschaftliche und rechtliche Erstorientierung, Integration in Bildung und Arbeit, Wohnen oder Gesundheit. Da in unterschiedlichen Kontexten die Zugangschancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die bereits länger hier leben, ebenfalls nicht denen autochthoner Deutscher entsprechen, können in die Prozesse auch diese Menschen einbezogen werden.

Das Ziel ist es, mit diesem neuen integrationspolitischen Instrument zu einem abgestimmten Verwaltungshandeln aus einer Hand zu kommen, die Querschnittsaufgabe Integration flächendeckend in den Regelstrukturen zu verankern und neuzugewanderten Menschen eine verlässliche, staatliche kommunale Struktur für ihre individuellen Integrationsbedarfe zu bieten. Dadurch wird eine verbesserte Zusammenarbeit und Leistungserbringung in den Regelstrukturen erreicht und die Phase des Ankommens von Beginn an integrationsfördernd ausgestaltet, was sich sowohl fiskalisch als

auch gesellschaftspolitisch positiv auswirken wird. In den nächsten drei Jahren sollen dabei folgende Ziele umgesetzt werden:

- Implementierung einer strategische Ebene zur Steuerung,
- Einführung einer operativen Ebene des individuellen Case Managements und
- eine Weiterentwicklung der Ansätze in Bezug auf die kreisangehörigen Kommunen im Verhältnis zum Kreis.

1.2 Bausteine des Kommunalen Integrationsmanagements

Das Kommunale Integrationsmanagement besteht aus **drei Bausteinen**:

1. **Förderrichtlinie** zur Implementierung eines strategischen Kommunalen Integrationsmanagements (**strategischer Overhead**) in den KI-Kommunen (Kommunales Integrationsmanagement NRW)
2. **Fachbezogene Pauschale** für Personalstellen, um ein **rechtskreisübergreifendes individuelles Case Management/Fallmanagement** für die operative Basis des Kommunalen Integrationsmanagements einzurichten.
3. **Fachbezogene Pauschale** für zusätzliche **Personalstellen in den Ausländer- und Einbürgerungsbehörden** zur rechtlichen Verstetigung der Integration ausländischer Menschen mit besonderen Integrationsleistungen.

1.3 Strukturansatz des Kommunalen Integrationsmanagements

Das Kommunale Integrationsmanagement umfasst die (Weiter-) Entwicklung effizienter Strukturen der Zusammenarbeit aller in einer Kommune vorhandenen Ämter und Behörden, die Dienstleistungen zur Integration von Zuwanderern erbringen. Dazu zählen beispielsweise Ausländer- und Jugendämter, Einbürgerungsbehörden, Schulamt, Kommunales Integrationszentrum, Arbeitsagenturen und Jobcenter, Strukturen der Familienbildung- und Familienberatung sowie Akteure der Zivilgesellschaft und der Freien Wohlfahrtspflege. Inhaltlich geht es um die Förderung eines Kommunalen Integrationsmanagements, das individuelles Case Management insbesondere für Geflüchtete und Zugewanderte inkludiert, die bislang ohne Zugang zu einem Fallmanagement sind (z.B. Personen im Bezug von AsylbLG) und darüber hinaus eine Prozesssteuerung / ein Schnittstellenmanagement zu den Rechtskreisen SGB II,

SGB III, SGB VIII, SGB XII; Förderung JMD, MBE, Teilhabemanager¹ vornimmt. Aufbauend auf dem wissenschaftlichen Ansatz der Bedeutung von „Produktionsnetzwerken“ für gesteuerte Verwaltungsprozesse bei der gemeinsamen Konzipierung von organisationsübergreifenden Dienstleistungen werden kommunale Integrationsprozesse als Integrationsketten rechtskreisübergreifend und im zeitlichen Verlauf verstanden. Das Kommunale Integrationsmanagement bezieht sich insbesondere auf Geflüchtete in einer Kommune, schließt anderweitig Zugewanderte und Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger hier leben, aber nicht aus. Ebenso können Zuwanderer aus Südosteuropa oder andere Migrantengruppen im Fokus stehen. Bezüglich der nachholenden Integration haben die Case Managerinnen und Manager eine wichtige Funktion.

1.4 Fallorientierung

Im Kommunalen Integrationsmanagement wird der einzelne Mensch mit seiner Lebensbiographie in den Blick genommen und die verschiedenen Dienststellen dahingehend qualifiziert und unterstützt, dass sie eine gemeinsame Analyse und Unterstützung für die Neuzuwanderer erarbeiten. Der methodische Zugang des Projektes ist das Handlungskonzept Case Management für Zugewanderte, das vom Team des ISR unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Reis (Frankfurt University of Applied Sciences) entwickelt wurde. Dieser Ansatz ist eine entscheidende Weichenstellung, um vor Ort Migrations- und Integrationsprozesse erfolgreich miteinander zu verknüpfen und durch die Nutzung von Synergieeffekten zu einer integrierten kommunalen Steuerung der örtlichen Integration von Zugewanderten zu kommen. Zielrichtung ist dabei, die ausländerrechtlichen, leistungsrechtlichen und integrationsrelevanten Akteure im Bereich Migration und Integration in einer Kommune auf der Steuerungsebene koordinierend zu verbinden. Das Kommunale Integrationsmanagement beinhaltet eine stärkere rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ämtern im Sinne einer kommunalen integrierten Steuerung der örtlichen Migrations- und Integrationsprozesse. In diesem Sinne soll auch die Zusammenarbeit zwischen den Ausländer- und Einbürgerungsbehörden und den Kommunalen Integrationszentren gefördert werden. Entsprechend ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den

¹ Aus der Landesförderung „Gemeinsam klappt's“ in Verbindung mit „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“

Bausteinen 1, 2 und 3 vorgesehen. Ziel ist es, ein möglichst optimales Angebot insbesondere für die Menschen, die zukünftig nach NRW einreisen, aufzubauen – aber auch weiterhin die nachholende Integration der schon länger hier lebenden Menschen nicht aus dem Blick zu verlieren.

Zugleich wird dafür Sorge getragen, dass die Kommunen Unterstützung zur Optimierung kommunaler Verwaltungsprozesse erhalten und die bereits vorhandenen Angebote der integrationspolitischen Infrastruktur einbezogen und in der Aufgabenwahrnehmung sinnvoll miteinander abgestimmt werden.

1.5 Förderung

Insgesamt stellt die Landesregierung in 2020

- 10 Mio. Euro für die Implementierung eines strategischen Kommunalen Integrationsmanagements,
- 10 Mio. Euro für das rechtskreisübergreifende individuelle Case Management
- 5 Mio. Euro für die Verstetigung der Integration ausländischer Menschen mit besonderen Integrationsleistungen zur Verfügung.

Die Landesregierung wird auch in den Folgejahren weitere Mittel Verfügung stellen.

1.6 Fallorientierung und Strukturansatz

Bei dem Ausbau des Kommunalen Integrationsmanagements sollen die **Kommunalen Integrationszentren eine zentrale Rolle** erhalten und ihr Aufgabenspektrum erweitern, sofern die Kommunen nicht bereits andere Organisationsentscheidungen getroffen haben. Die Erfordernisse zukünftiger Organisationsentwicklung werden dabei zu berücksichtigen sein. Die Querschnittsaufgabe Integration muss noch stärker in den Prozessen implementiert werden. Zudem muss der gesellschaftliche Diskurs berücksichtigt werden und die interkulturelle Öffnung mittel- bis langfristig als etablierter Faktor in die Verwaltungshaltung einfließen.

Dies erfordert, dass die Bausteine 1 und 2 – die strategische Ebene und die operative Ebene (Case Management) des Kommunalen Integrationsmanagements – an die Kommunalen Integrationszentren angebunden werden, wobei die bisherigen Aufgabenbereiche des Kommunalen Integrationszentrums von KIM unberührt bleiben

und die dort tätigen Lehrkräfte weiterhin ausschließlich in ihrem Aufgabenbereich eingebunden bleiben. Nur im Ausnahmefall können strategische und operative Ebene auch an andere kommunale Ämter und Fachbereiche organisatorisch angebunden werden. Das soll dann möglich sein, wenn bereits andere organisationale Entscheidungen getroffen wurden. Doppelstrukturen werden nicht gefördert. Die Case Management-Pauschale kann auch an Träger der Freien Wohlfahrtspflege weitergeleitet werden, wenn die Stellen nachweisbar außerhalb des Personaltableaus der JMD und MBE umgesetzt werden. Die Zusammenarbeit mit der Kommune, besonders in den Bausteinen 1 und 3 ist dabei zwingend sicherzustellen. Wichtig ist hier der Hinweis auf die Aufgabe der Case Manager. Einerseits beraten und begleiten sie die Neuzugewanderten und unterstützen Sie bei der Realisierung ihrer Bedarfe, aber andererseits haben Sie eine wichtige Funktion als Impulsgeber für die Weiterentwicklung der intrakommunalen Zusammenarbeit. Sie erleben in ihrer Praxis direkt an den Schnittstellen, was gut und was schlecht läuft und können damit Beiträge zur Optimierung der Verwaltungsabläufe und Integrationsprozesse leisten. Daher wird empfohlen zumindest ein Drittel der geförderten Case Management-Stellen im Baustein 2 bei der Kommune anzusiedeln.

Das Konzept zum Kommunalen Integrationsmanagement muss eine Übersicht über Beratungsansätze in der Kommune enthalten und eine Darstellung wie mit den verschiedenen Case Management-/ Fall-Management-Ansätzen zusammengearbeitet wird (SGB II, JMD, MBE, Teilhabemanager aus „Gemeinsam klappt's“ / „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ und so weiter). Im Idealfall fußt es auf dem vorliegenden Integrationskonzept der jeweiligen Kommune. Es wird empfohlen, dass die Freie Wohlfahrtspflege in der Lenkungsgruppe mit vertreten sein soll und dass es in der Kommune vor Ort eine Arbeitsgruppe mit der Freien Wohlfahrtspflege zusammengeben soll, wie man vor Ort gemeinsam und auf Augenhöhe das Kommunale Integrationsmanagement umsetzen kann.

Auf der Grundlage dieses Handlungskonzepts zum Kommunalen Integrationsmanagement ist eine systematische Abstimmung zwischen dem strategischen Overhead und dem operativen individuellen Case Management vorzusehen. Dem strategischen Overhead kommen dabei fachaufsichtliche und koordinierende Funktionen für das Case Management zu.

1.7 Haushaltsrechtliche Maßgaben

Da die Kommunen in 2020 auch im Rahmen des § 14c Teilhabe- und Integrationsgesetz (432,8 Mio. Euro) die Möglichkeit haben, den strategischen Overhead und das rechtskreisübergreifende individuelle Case Management zu finanzieren, wird die Möglichkeit einer Doppelförderung dadurch ausgeschlossen, dass die entsprechenden Maßnahmen im Rahmen des § 14c TIntG nur bis zum 30.06.2020 und die ersten beiden Elemente des neuen Kommunalen Integrationsmanagements erst ab dem 01.07.2020 gefördert werden. Aufgrund der nun erfolgten Verzögerung bei der Umsetzung der Richtlinie wird die Landesregierung diesen Verwendungszeitraum durch Änderung des Erlasses bis zum 31. August 2020 verlängern. Die Förderrichtlinie zur Implementierung eines strategischen Kommunalen Integrationsmanagements (strategischer Overhead) in den KI-Kommunen wird noch erarbeitet und soll rechtzeitig fertiggestellt werden, so dass eine Antragstellung und Bewilligung der Mittel schnellstmöglich erfolgen kann.

2. Bausteine

2.1 Baustein 1: Förderrichtlinie zur Implementierung eines strategischen Kommunalen Integrationsmanagements (strategischer Overhead) in den KI-Kommunen:

Notwendige Voraussetzungen sind die **Einrichtung und der Betrieb eines Kommunalen Integrationszentrums**. Die Angliederung der Koordinierungsstellen soll in erster Linie an das Kommunale Integrationszentrum erfolgen, das damit als **KOORDINIERENDE STELLE** für den Gesamtprozess agieren. Es ist aber auch im Einzelfall möglich die Stellen an andere kommunale Ämter anzudocken, hierfür muss eine Ausnahmegenehmigung beim MKFFI beantragt werden. Es muss eine Lenkungsgruppe eingerichtet oder eine bereits vorhandene Lenkungsgruppe der maßgeblichen verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Integrationsakteure auf Leitungsebene beauftragt werden, um die strategische Steuerung des Kommunalen Integrationsmanagements zu gewährleisten. Bei Antragstellung muss eine Förderskizze eingereicht werden, die unter Federführung des Kommunalen Integrationszentrums zu erstellen ist. Dabei ist darzustellen, wie das Kommunale Integrationsmanagement umgesetzt werden soll. Hierbei müssen Schnittstellen und Abgrenzungen zu anderen Programmen aufgezeigt werden. Die Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements

entlang der Vorgaben aus diesem Handlungskonzept „Kommunales Integrationsmanagement“ ist maßgeblich.

Besondere Berücksichtigung von Landkreisen

Besonders **Kreise stehen vor besonderen Aufgaben**. Kreise müssen im Antrag darlegen, wie der kreisangehörige Raum und die kreisangehörigen Gemeinden in das Kommunale Integrationsmanagement eingebunden werden. Ebenso sollen Kreise Zuwendungen für Koordinationsstellen für große kreisangehörige Kommunen mit eigener Ausländerbehörde, eigenem Jugendamt und eigenem Integrationsrat an die kreisangehörige Kommune weiterleiten. Es muss dabei berücksichtigt werden, dass die Koordinationsstellen maximal in 0,5-Stellenanteile aufgeteilt werden können und als Team gemeinsam arbeiten sollen. Wenn laut Förderrichtlinie jeder Kreis 3,5 Koordinierungsstellen erhält, sollen diese 3,5 Koordinierungsstellen auch als Team, mit anderen Worten als eine gemeinsame Einheit gesehen werden. Es ist möglich, dass die Koordinierungsstellen kreisweit arbeiten, sie sollen aber nicht organisatorisch getrennt werden. Wenn ein Kreis eine zusätzliche Stelle für eine kreisangehörige Kommune erhält und diese weiterleitet, muss auch hier die gemeinsame Zusammenarbeit gewährleistet werden. Grundsätzlich müssen die Kreise darstellen, wie sie mit den kreisangehörigen Kommunen zusammenarbeiten, denn Integration geschieht vor Ort.

Strategische Steuerung durch die koordinierende Stelle

Zur Umsetzung der **strategischen Steuerung werden Stellen für die Koordination des Gesamtprozesses** gefördert (Koordinierende Stellen). Die Koordinationsstelle begleitet die Lenkungsgruppe und sich entwickelnde Arbeitsgruppen, moderiert die Prozesse, analysiert die Schnittstellen, entwickelt Kooperationsvereinbarungen zwischen den Ämtern und zivilgesellschaftlichen Akteuren und setzt die strategische Arbeit um, die notwendig ist, um eine bessere rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zu ermöglichen. Neben der Koordination analysiert und evaluiert sie fortlaufend den Prozess und speist somit ständig den Diskurs durch die im Prozess gewonnenen Erkenntnisse. Wichtige Bestandteile sind darüber hinaus die Fortbildung und

Qualifizierung der Verwaltungsmitarbeitenden und des Personals, das im Kommunalen Integrationsmanagement tätig ist.

Qualifizierung, Fortbildung und Transfer

Weiterhin verpflichten sich die Kommunen ihre Koordinatorinnen und Koordinatoren an **Fortbildungsveranstaltungen des Landes** teilnehmen zu lassen. Die Kommunen haben die Aufgabe im Sinne des interkommunalen Erfahrungsaustausches an Formaten, Workshops und Veranstaltungen des Landes zum Kommunalen Integrationsmanagement teilzunehmen und gegebenenfalls vorbereitende Berichte zuzuliefern. Die Kommunen müssen sicherstellen, dass sich ihre entwickelten Maßnahmen an dem „Handlungskonzept zum Kommunalen Integrationsmanagement“ des Landes orientieren. Die externen Beratungs- und Begleitungspersonen der Kommunen müssen an Qualifizierungs- und Austauschformaten des Landes teilnehmen. Auf Anforderung der Bezirksregierung Arnsberg – Dezernat 36, Kompetenzzentrum für Integration – verpflichten sich die Kommunen einen Bericht über ihre Arbeit abzugeben. Die Kommunen verpflichten sich an einem **landesweiten Controlling** teilzunehmen.

Wissenschaftliche Begleitung

Das Land fördert die wissenschaftliche Begleitung des Kommunalen Integrationsmanagements zur qualifizierenden und qualitätssichernden Unterstützung der Umsetzung, zur Beobachtung der Entwicklung sowie zur Ableitung von Erkenntnissen. Die Kommunen sind verpflichtet, mit der wissenschaftlichen Begleitung zusammenzuarbeiten.

Prozessbegleitung und Unterstützung

Weitere Maßnahmen, die gefördert werden, sind die Prozessbegleitung und Beratung für die Entwicklung eines Konzeptes und für die Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements vor Ort. Hierbei können mögliche Schwerpunkte sein: Unterstützung bei der Strukturentwicklung, in Bezug zu Steuerungsfragen oder zur Entwicklung eines Case Management-Konzeptes.

• Ebenso werden durch die Kommunen durchgeführte Maßnahmen mit der Zielsetzung gefördert, das Kommunale Integrationsmanagement vor Ort zu implementieren und zu verstetigen. Hierzu gehören zum Beispiel Workshops, Multiplikatorenveranstaltungen oder Fachtagungen.

Auch Maßnahmen, die als Ergebnis der Analyse der Schnittstellen und der Lücken zur Verbesserung des Integrationsmanagements entwickelt und implementiert werden, sind förderungswürdig. Die Analyse und Bedarfserhebung muss die Kommune durchführen. Hierunter fallen Softwareanwendungen (Digitales Integrationsmanagement), Publikationen, Handbücher, Öffentlichkeitsmaterialien oder die Entwicklung von anderen Instrumenten wie zum Beispiel ein Personal Book oder ein Sprachpass. Alle entwickelten Produkte haben den Zweck, die Integrationschancen der zugewanderten Menschen zu verbessern und Integrationsprozesse zu beschleunigen.

2.2 Baustein 2: Fachbezogene Pauschale für Personalstellen, um ein rechtskreisübergreifendes individuelles Case Management/Fallmanagement für die operative Basis des Kommunalen Integrationsmanagements einzurichten

Zur Umsetzung eines Kommunalen Integrationsmanagements vor Ort sollen für die operative Arbeit Personalstellen für ein individuelles, rechtskreisübergreifendes Case Management in den Kommunen eingerichtet werden. Integrationsmanagement auf individueller Ebene meint dabei eine entsprechend qualifizierte Einzelfallberatung, die rechtskreisübergreifend unter Berücksichtigung der individuellen Lebenslage und Bedarfe die Integration der zugewanderten Menschen befördert. In den Rechtsbereichen mit eigenem Fallmanagement wie SGB II, SGB III, SGB VIII findet eine Verweisberatung statt. Die jeweiligen Ergebnisse werden jedoch wieder durch das kommunale Integrationsmanagement zusammengeführt. Zu den klassischen Methoden des individuellen Integrationsmanagements zählen **aktive Zugangsgestaltung**, die **Erstberatung („Intake“)**, ausführliche Bestandsaufnahme (**Assessment**), Planung im Sinne einer **Zielvereinbarung/Integrationsvereinbarung**, **Leistungssteuerung** („Linking“) im Hinblick auf Dienstleistungen Dritter (gesetzliche Leistungen oder Förderangebote) sowie begleitendes, laufendes **Monitoring** und regelmäßige **Re-Assessments** zu dem jeweiligen Fall. Die Arbeit der Case Manager muss sich von anderen Programmen unterscheiden, um Doppelförderungen zu vermeiden. Hierbei sind die Schnittstellen der Rechtskreise und Programme (SGB II, SGB III, SGB VIII,

SGB XII sowie JMD, MBE, Teilhabemanager aus „Gemeinsam klappt's“ / „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ zu beachten.

Es obliegt der Verantwortung der Kommune, die fachbezogene Pauschale dafür zu nutzen, die Stellen mit fachlich geeignetem Personal wie Sozialarbeiterinnen und -arbeitern oder sozialpädagogischen Fachkräften zu besetzen.

Die Case Management-Stellen sollen vorzugsweise an das Kommunale Integrationszentrum oder andere kommunale Ämter und Fachbereiche organisatorisch angebunden werden. Die Stellen können auch an die Freie Wohlfahrtspflege weitergeleitet werden, das muss aber konzeptionell begründet werden. Außerdem müssen sich die Stellen nachweisbar außerhalb des Personaltableaus der JMD und MBE bewegen. Es wird empfohlen, zumindest ein Drittel der geförderten Case Management-Stellen im Baustein 2 bei der koordinierenden Stelle (Kommunales Integrationszentrum anzusiedeln, um somit sowohl einen engen Austausch zwischen den Trägern zu garantieren und gleichzeitig den umfassenden Transfer zwischen strategischer Ausrichtung und dem Case Management zu gewährleisten.

Im Sinne einer strategischen Partnerschaft muss es ein gemeinsames Konzept über die Beratungsansätze in der Kommune geben, um Synergieeffekte zu nutzen. Es wird empfohlen, die Freie Wohlfahrtspflege in die Lenkungsgruppe einzubeziehen und in der Kommune eine Arbeitsgruppe mit der Freien Wohlfahrtspflege zu errichten, um vor Ort gemeinsam und auf Augenhöhe das Kommunale Integrationsmanagement umzusetzen.

Für die Case Management-Stellen ist die koordinierende Stelle ähnlich wie eine Fachaufsicht zu verstehen.

Die Kommune soll die Case Managerinnen und Case Manager dort einsetzen, wo eine Ergänzung der bereits bestehenden Beratungsangebote geboten ist. Bestehende bundesgeförderte oder landesgeförderte Strukturen wie JMD und MBE u.ä. bleiben unberührt.

Der Verteilschlüssel für die Personalstellen 2020 wird auf der Grundlage des Verteilungsschlüssels nach § 14c Abs. 2 TIntG unter Berücksichtigung der Bestandsdaten (Ende 2018) geflüchteter Menschen nach dem Flüchtlingsaufnahmegesetz (FlüAG) (40%) und der Ausländer-Wohnsitzregelungsverordnung (AWoV) (60%) auf die Kreise und kreisfreien Städte berechnet. Die Personalstellen werden an die 53 Kreise

und kreisfreien Städte sowie an die Städteregion Aachen verteilt, entsprechend ihrer Clusterung (4,5,6,8 oder 11 Personalstellen) bezüglich der jeweiligen Anzahl der vor Ort aufhältigen geflüchteten Menschen.

In den nächsten Jahren ist ein Aufwuchs der Case Management-Stellen vorgesehen; dieser soll entsprechend der Entwicklungen auch zur Stärkung der großen kreisangehörigen Kommunen genutzt werden.

2.3 Baustein 3: Fachbezogene Pauschale für zusätzliche Personalstellen in den Ausländer- und Einbürgerungsbehörden zur rechtlichen Verstetigung der Integration ausländischer Menschen mit besonderen Integrationsleistungen.

In 2020 werden zur Förderung der rechtlichen Verstetigung der Integration ausländischer Menschen mit besonderen Integrationsleistungen 5 Mio. Euro für zusätzliche Personalstellen bereitgestellt, um die für die Umsetzung des Aufenthaltsgesetzes und des Staatsangehörigkeitsgesetzes (StAG) zuständigen kommunalen Behörden zu unterstützen und die Zusammenarbeit der Migrations- mit der Integrationsverwaltung zu fördern. **Dies entspricht 200 halben Personalstellen à 25.000 Euro an alle Kommunen** in NRW mit einer eigenen Ausländerbehörde bzw. Einbürgerungsbehörde (nicht vollständig deckungsgleich). Folgende Regelungsbereiche sind umfasst:

a) Umsetzung der Bleiberechte für gut integrierte Ausländer nach § 25a und § 25b AufenthG

Das Land gewährt Mittel im Rahmen einer fachbezogenen Pauschale nach § 29 Haushaltsgesetz 2020 für 81 halbe Personalstellen à 25.000 Euro an alle Kommunen in NRW mit einer eigenen Ausländerbehörde nach § 1 Nr. 4 ZustAVO zur Unterstützung der Umsetzung der § 25 a und § 25b AufenthG. Maßgeblich sind dabei die Anwendungshinweise des MKFFI zu den §§ 25a und 25b AufenthG.

b) Förderung der Einbürgerungen gut integrierter Menschen, die die Einbürgerungsvoraussetzungen erfüllen

Es liegt gem. § 2 Abs. 9 Teilhabe- und Integrationsgesetz im Interesse des Landes, dass sich mehr Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die schon lange

und gut integriert in Nordrhein-Westfalen leben, einbürgern lassen. Die bisherigen statistischen Daten zur Einbürgerungen in NRW zeigen, dass hier weitere Anstrengungen erforderlich sind. Die Landesregierung hat daher eine wirksame Einbürgerungskampagne vorgesehen, die über die Einbürgerungsinitiative NRW/#IchDu-WirNRW umgesetzt wird. Mit den vorgesehenen weiteren **84 halben Stellen sollen alle Einbürgerungsbehörden** landesseitig entlastet werden. **Weitere 35 halbe Stellen à 25.000 Euro** werden an die Kommunen verteilt, in deren Gebiet laut Ausländerzentralregister (AZR) der **größte Anteil der Ausländer mit einem erlaubten Aufenthalt von mindestens 8 Jahren** lebt. Grundlage sind die Daten des AZR NRW (Stand: 31.12.2018). Mit den zusätzlichen Personalstellen können Einbürgerungsverfahren weiter optimiert und bestehender Antragsstau mit der Zielsetzung der weiteren Erhöhung der Einbürgerungszahlen für NRW abgearbeitet werden.

Die Personalstellen sollen mit dem strategischen Overhead (KIM – Baustein 1) und den rechtskreisübergreifenden individuellen Case Managern (KIM – Baustein 2) zusammenarbeiten, um die abgestimmte Umsetzung der Gesamtkonzeption zu gewährleisten.

ANHANG

Konkrete Handlungsempfehlungen für die Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements vor Ort

Baustein 1

Lenkungsgruppe

„Es muss eine Lenkungsgruppe eingerichtet oder eine bereits vorhandene Lenkungsgruppe der maßgeblichen verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Integrationsakteure auf Leitungsebene beauftragt werden, um die strategische Steuerung des Kommunalen Integrationsmanagements zu gewährleisten“

Welche verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Akteure sollen in der Lenkungsgruppe vertreten sein?

Es ist wichtig, dass die verschiedenen Fachbereiche und Akteure auf der Ebene der Entscheidungsträger vertreten sind (Amtsleitung, Geschäftsführung oder Dezernentenebene), damit die Benannten in der Lenkungsgruppe auch maßgebliche Entscheidungen treffen können.

Darunter fallen folgende Akteure: Kommunales Integrationszentrum, Sozialamt, Ausländerbehörde, Jugendamt, Schulamt, Gesundheitsamt, Arbeitsagentur, Jobcenter, Freie Wohlfahrtspflege, insbesondere zur Abdeckung der Schnittstelle MBE und JMD, Bürgerschaftliches Engagement, Wohnungsamt, Sprachkursträger, Migranten-selbstorganisationen, Vertretungen der Zielgruppe. Je nach regionalen Gegebenheiten und Handlungsfeld können weitere wichtige Akteure aufgenommen werden: Bildungsbüros, Kommunale Koordinierungen, familienpolitische Strukturen, Unternehmen, Kammern. Das ist keine abschließende Aufzählung.

Besonders wichtig ist es das Gremium arbeitsfähig zu halten. Gerade in Kreisen besteht hier eine besondere Herausforderung darin ein entsprechendes kreisweites Gremium zu installieren.

Organisatorische Anbindung der strategischen Steuerung

*„Die Angliederung der Koordinierungsstellen soll in erster Linie an das Kommunale Integrationszentrum erfolgen, die damit als **KOORDINIERENDE STELLE** für den Gesamtprozess agieren. Es ist aber auch im Einzelfall möglich die Stellen an andere kommunale Ämter anzudocken, hierüber muss eine Ausnahmegenehmigung beim MKFFI beantragt werden.“*

Was ist bei der organisatorischen Anbindung zu beachten?

Die organisatorische Anbindung der strategischen Steuerung als koordinierende Stelle für das Kommunale Integrationsmanagement kann unterschiedlich ausfallen. Auch wenn in erster Linie an das Kommunale Integrationszentrum angegliedert werden soll, sind auch andere Varianten möglich, die aber begründet werden müssen. Einerseits gibt es historisch gewachsene Prozesse in den Kommunen, so dass es sinnvoller erscheint, eine andere Anbindung zu wählen. Die Modellkommunen aus „Einwanderung gestalten NRW“ haben teilweise andere organisationale Anbindungen gewählt, diese Möglichkeit soll weiterhin bestehen bleiben. Für die organisatorische Anbindung ist entscheidend, dass auch innerhalb der kommunalen Hierarchie der Steuerungs- und Koordinierungsansatz mit entsprechenden Befugnissen verwirklicht werden kann. Die koordinierende Stelle muss von den anderen Fachbereichen in ihrer Aufgabenumsetzung unterstützt werden, was durch die kommunale Spitze mitgetragen und gefördert werden sollte.

Grundsätzlich sollen die koordinierenden Fachkräfte als Team zusammenarbeiten und nicht getrennt werden. Wenn es wichtige Gründe dafür gibt, warum ein Teil der Koordinationsstellen anderweitig angebunden werden soll, muss dies nachvollziehbar begründet werden. Eine Unterteilung der Koordinationsstellen kleiner als 0,5-Stellenanteile ist ausgeschlossen. Wenn die kreisangehörige Kommune eine eigene, vom Kreis weitergeleitete Stelle erhält, kann diese auch beim Kreis verbleiben, wenn die kreisangehörige Kommune diese Stelle ablehnt.

Da Kreise ein Konzept vorlegen müssen, wie der kreisangehörige Raum miteingebunden wird, muss die Situation in den Kommunen vor Ort berücksichtigt werden, um mit den Akteuren die eine aktive Rolle übernehmen wollen, sinnvolle Gesamtansätze

zu finden. Auch wenn einzelne kreisnugehörige Kommunen keine Bedarfe sehen, muss der kreisangehörige Raum trotzdem abgedeckt werden.

Skizze zur Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements

„Vorlage einer Skizze bei Antragstellung unter Federführung des Kommunalen Integrationszentrums wie Kommunales Integrationsmanagement umgesetzt werden soll mit Klärung der Schnittstellen und Abgrenzungen zu anderen Programmen.“

Was muss in der Skizze zur Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements enthalten sein?

Die Skizze zur Antragstellung soll unter Federführung des Kommunalen Integrationszentrums erstellt werden, auch wenn die strategische Steuerung anderweitig angedockt wird. In der Skizze müssen die Schnittstellen zu anderen Programmen dargestellt werden. Außerdem soll ausgeführt werden, wie Planungen für das Kommunale Integrationsmanagement aussehen. Mit welcher Zielgruppe wird begonnen, welche Projektgruppen sollen eingerichtet werden? Wie wird ein Case-Management-Konzept entwickelt? Wie werden die verwaltungsexternen Akteure eingebunden? Wie sieht die Planung bis 2022 aus? Dabei kommt es darauf an, dass beschrieben wird, was beabsichtigt ist. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass manche Entwicklungen erst im Prozessverlauf absehbar sein werden.

Arbeit mit Projektgruppen:

Unterhalb der Lenkungsgruppe sollte mit Projektgruppen gearbeitet werden. Das empfiehlt sich aus den Erfahrungen von „Einwanderung gestalten NRW“. In den Projektgruppen arbeitet die operative Ebene der verwaltungsinternen und verwaltungsexternen Akteure zusammen, um aus ihrem Erfahrungswissen und einer systematischen Betrachtung von Einzelfällen Erkenntnisse zu gewinnen und Lücken im System aufzudecken. So können für die Bedarfe Lösungen entwickelt werden, die wiederum an die Lenkungsgruppe delegiert werden, damit sie auf der strategischen Ebene umgesetzt werden können. Projektgruppen können zu Themen wie Bildung

und Erziehung, Ausbildung, Arbeit, Sprache, Wohnen, Gesundheit, Teilhabe, Case Management oder sozialer Integration eingerichtet werden.

Zielgruppe:

Das Kommunale Integrationsmanagement bezieht sich insbesondere auf Geflüchtete in einer Kommune, schließt anderweitig Zugewanderte und Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger hier leben, aber nicht aus. Ebenso können Zuwanderer aus Südosteuropa oder andere Migrantengruppen im Fokus stehen. Es hat sich gezeigt, dass es zu Beginn der Arbeit sinnvoll ist, sich auf eine kleinere Zielgruppe zu fokussieren. Durch die Analyse der Bedarfe anhand der Arbeit an konkreten „Fällen“ wird schnell deutlich, welche Sollbruchstellen es im System gibt. Viel hängt diesbezüglich auch vom Aufenthaltstitel des zugewanderten Menschen ab und welche Angebote er wahrnehmen kann. Es können Zielsysteme entwickelt werden, die Veränderungen auf die Arbeitsweise und die Strukturen haben. Sukzessive können die Erfahrungen auf andere Zielgruppen übertragen werden.

Einbindung der Freien Wohlfahrtspflege, der Zielgruppe und des bürgerschaftlichen Engagements:

Die große Herausforderung bei der Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements besteht in der Einbindung der verwaltungsexternen Akteure. Es hat sich gezeigt, dass es neben Projektgruppen sinnvoll sein kann, weitere zusätzliche Gremien einzurichten. Um abzustimmen, ob die entwickelten Maßnahmen auch von Seiten der Zielgruppe angenommen werden, ist es sinnvoll Vertreter aus Migrantenselbstorganisationen und Flüchtlingsinitiativen in die Projektgruppen miteinzubeziehen. Es kann auch andere Formen der Beteiligung geben, bspw. eine Art Begleitgruppe mit Vertretern der Zielgruppe geben, die nach der Entwicklung von Maßnahmen diese aus ihrer Sicht nochmals bewerten und Hinweise geben, bevor sie an die Lenkungsgruppe delegiert werden.

Auch das bürgerschaftliche Engagement muss umfassend in die Prozesse eingebunden werden, da gerade Ehrenamtliche häufig ein großes Wissen über Herausforderungen bei der Begleitung von Geflüchteten und Neuzugewanderten besitzen. Es ist sinnvoll die Kompetenzen der Haupt- und Ehrenamtlichen zu bündeln.

Da das Kommunale Integrationsmanagement mit dem Ansatz des Case Managements als Handlungskonzept auf systemischer und Einzelfallebene arbeitet, ist es von besonderer Bedeutung, eine Übersicht über die Beratungsansätze in der Kommune vorzuhalten und ein übergreifendes Case Management-Konzept zu entwickeln. Im Sinne einer strategischen Partnerschaft muss es ein gemeinsames Konzept über die Beratungsansätze in der Kommune geben, um Synergieeffekte zu nutzen. Es wird empfohlen, die Freie Wohlfahrtspflege in die Lenkungsgruppe einzubeziehen und in der Kommune eine Arbeitsgruppe mit der Freien Wohlfahrtspflege zu errichten, um vor Ort gemeinsam und auf Augenhöhe das Kommunale Integrationsmanagement umzusetzen.

Fortbildungen der Koordinatoren und externen Berater (Prozessbegleitung):

Es erfolgt eine Fortbildung der Koordinatoren und Qualifizierung der externen Berater durch die Frankfurt University of Applied Sciences. Diese Fortbildungen des Kommunalen Integrationsmanagements sind ausgenommen von der Arbeitsplatzkostenfinanzierung für die Koordinationsstellen. Die Kommunen verpflichten sich, ihre Koordinatorinnen und Koordinatoren an Fortbildungsveranstaltungen des Landes teilnehmen zu lassen. Die Kommunen haben die Aufgabe, im Sinne des interkommunalen Erfahrungsaustausches an Formaten, Workshops und Veranstaltungen des Landes bzw. der wissenschaftlichen Begleitung zum Kommunalen Integrationsmanagement teilzunehmen und in diesem Kontext vorbereitende Berichte zuzuliefern.

Prozessbegleitung durch externe Berater:

Jede Kommune kann eine Prozessbegleitung für die Umsetzung des Kommunalen Integrationsmanagements in der eigenen Kommune über den gesamten Projektzeitraum in Anspruch nehmen. Hierbei können mögliche Schwerpunkte sein: Unterstützung bei der Strukturentwicklung, in Bezug zu Steuerungsfragen oder zur Entwicklung eines Case Management-Konzeptes. Pro Jahr können sechs Beratungstage und drei Austausch- oder Qualifizierungstage durchgeführt werden. Der Zuschuss des Landes beträgt bis zu 1.012 Euro pro Tag. Wesentlich hierbei ist, dass die externen Berater durch die Frankfurt University of Applied Sciences nach den verbindli-

chen Standards des Kommunalen Integrationsmanagements fortgebildet werden, damit landesweit der Roll-Out einheitlich gelingen kann. Externe Berater haben sich an die Rahmenbedingungen des Kommunalen Integrationsmanagements zu halten.

Baustein 2

Was unterscheidet die Case Management-Stellen des Kommunalen Integrationsmanagements von anderen Case Managern? Und welche besonderen Anforderungen sollten umgesetzt werden?

Die Case Managerinnen und Case Manager sollen da sinnvoll eingesetzt werden, wo es Bedarfe in der Kommune gibt. Je nachdem wie die Kommune aufgestellt ist, können die Case Manager unterschiedlich angesiedelt werden. Unabdingbar ist, dass es eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit der Freien Wohlfahrtspflege und den anderen Beratungsansätzen in der Kommune geben muss, um gemeinsam ein Konzept zu entwickeln, wer welche Beratungsaufgaben übernimmt. Es gibt unterschiedliche Modelle. Manche Modelle arbeiten mit zentralen Anlaufstellen, andere haben dezentrale Einrichtungen. Wichtig ist, dass die Case Manager da ergänzen sollen, wo es noch kein ähnlich umfassend angelegtes Case- oder Fallmanagement gibt und dass sie über verschiedene Hilfen hinweg einen Gesamtzusammenhang herstellen. Es geht darum gemeinsam Synergieeffekte zu nutzen und Bedarfe zu erkennen. Aus diesem Grund können die Stellen auch an kommunale Ämter wie das KI, Sozialamt etc. angedockt oder an die Freie Wohlfahrtspflege zu max. zwei Drittel der Stellen weitergeleitet werden. Ja nach Ausgangslage in den Kommunen, gibt es verschiedene Formen von Case- oder Fallmanagement, gerade wenn wir uns im Asylbewerberleistungsgesetz befinden, da es hier keine gesetzliche Grundlage gibt. Es muss gewährleistet werden, dass die Schnittstellen geklärt sind und Doppelstrukturen vermieden werden. Case Management im KIM hat hier in jedem Fall die Aufgabe, verschiedene einzelne Hilfen zu koordinieren und so ein abgestimmtes Fallgeschehen sicherzustellen.

Was wären gute Voraussetzungen für die Qualifikationen im Case Management

Es wäre wünschenswert, schon eingangs mindestens eine in Case Management weitergebildete Fachkraft einzubeziehen. Im Verlauf sollten weitere Personen die entsprechende Qualifikation erwerben, falls möglich.

Alle KIM-Case Manager arbeiten zusammen in einem Team koordiniert durch die strategische Steuerung. Auch bei ggf. sinnvollen regionalen oder zielgruppenbezogenen Zuordnungen oder bei Verortung bei mehreren Trägern sind Teamstrukturen, vergleichbare Umsetzung, gegenseitige Absprachen/Beratung, Fallbesprechungen und methodenbezogene Supervision bestenfalls sicherzustellen.

Es wird empfohlen, dass sämtliche Case-Management-Stellen unabhängig von ihrer Verortung, auf der Grundlage eines gemeinsamen Fachkonzepts mit einheitlichen Standards und Leitlinien (auf Basis des auf EWG-basierenden Umsetzungshandbuch zu Case Management für Zugewanderte des ISR) arbeiten. Das Fachkonzept ordnet sich in das durch die strategische Steuerung und die Lenkungsgruppe zu erarbeitende übergreifende Case Management-System für die Kommune ein, in dem alle entsprechenden Beratungsansätze in der Kommune miteinander verbunden wirken. Zudem müssen Standards, Zuständigkeiten, Übergabeprozedere, Mindestanforderungen an Dokumentation etc. definiert sind.