



Bestandsaufnahme über die Integrationsarbeit in Rödermark

Interkulturelle Öffnung – Willkommenskultur –
Anerkennungskultur – Partizipation

Impressum

Herausgeber

Kreis Offenbach

Integrationsbüro

Werner-Hilpert-Straße 1

63128 Dietzenbach

Telefon 06074/8180-4171

Telefax 06074/8180-4918

E-Mail integrationsbuero@kreis-offenbach.de

Stand: Februar 2016

Bestandsaufnahme über die Integrationsarbeit in Rödermark

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrundinformationen	1
1.1 Rödermark in Zahlen, Daten, Fakten.....	1
1.2 Vorgehensweise und interviewte Personen in Rödermark.....	2
2. Kommunalpolitische Bedeutung der Integrationsarbeit.....	4
2.1 Das Integrationskonzept „Wir sind alle Rödermärker!“, der städtische Integrationsförderpreis und das Stadtleitbild	7
2.2 Arbeitsgruppe „Integration“	10
2.3 Die Integrationsstelle.....	11
2.4 Stadtteilarbeit – Die Rolle des Schillerhauses.....	12
2.5 Der Ausländerbeirat	13
3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.....	14
3.1 Über die Zusammensetzung der Mitarbeitenden	15
3.2 Schulungen von Mitarbeitenden	16
3.2 IKÖ-Prozesse in der Verwaltung	17
4. Über Willkommens- und Anerkennungskultur	18
4.1 Angebote für „Neuzugewanderte“	18
4.2 Projekte für ein gelungenes Miteinander.....	19
4.2.1 Einsatz von Eltern- und Sprachlotsen.....	19
4.2.2 Festlichkeiten – das Brückenfest.....	21
4.2.3 „Café Vergiss-Mein-Nicht“	22
4.3 Über den Umgang mit Flüchtlingen	22
4.4 Vereine, Verbände und ihre Rolle in der Integrationsarbeit.....	23
5. Über die Wahrnehmung der Integrationsarbeit in Rödermark: Hürden, Erwartungen, Bedürfnisse, Wünsche	27
6. Zusammenfassung und Fazit.....	29
7. Anhang	37
7.1 Interviewte Personen: Bereiche und Akteure in Rödermark.....	37
7.2 Auswahl an weiteren Integrationsprojekten und -maßnahmen in Rödermark.....	38

1. Hintergrundinformationen

1.1 Rödermark in Zahlen, Daten, Fakten

Rödermark in Zahlen, Daten, Fakten		
Fläche/ km ²	29,99	
Einwohnerzahl/ Bevölkerung (am 30.06.2016)	27.307	
	deutsch 23.331	nicht-deutsch 3.966
Bevölkerung mit Migrations- hintergrund ¹ (in %) (vom 09. Mai 2011) ²	23,2	
Anzahl der sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigten ³ (am 30.06.2015)	am Wohnort 9.884	am Arbeitsort 6.115
IHK-zugehörige Betriebe 2016 ⁴	2.395 (Kreis Offenbach gesamt: 31.022)	

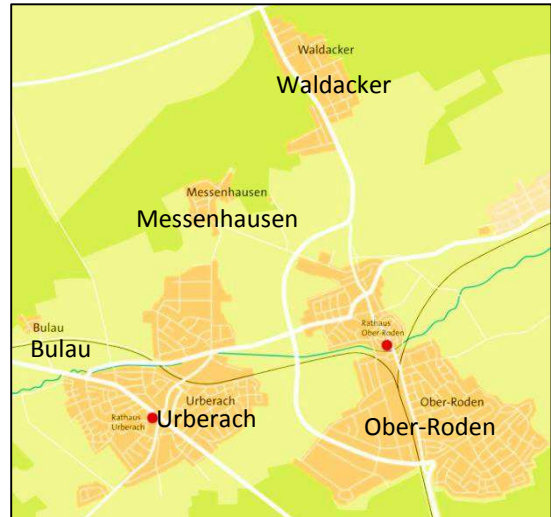


Abbildung 1 Die Abbildung zeigt Rödermark mit seinen fünf Stadtteilen (Quelle: <http://www.roedermark.de/index.php?id=4>, zuletzt aufgerufen am 08.03.2016)

Die Stadt Rödermark mit ihren gut 27.000 Einwohnern besteht aus fünf Stadtteilen (nördliche Siedlungsgebiete mit überwiegend Wohnfunktionen: Bulau, Messenhausen, Waldacker; Hauptorte mit vollständiger Infrastruktur: Ober-Roden, Urberach) (siehe Abbildung 1) und hat eine Fläche von 29,99 km². Den Namen einer alten Markgenossenschaft⁵ tragend, entstand das heutige Rödermark im Jahr 1977 im Zuge der Gebietsreform in Hessen durch den Zusammenschluss der Gemeinden Ober-Roden und Urberach. 1980 erhielt es offiziell die Stadtrechte. Aufgrund seiner Lage im Rhein-Main-

¹ Als Person mit Migrationshintergrund werden alle zugewanderten und nicht zugewanderten Ausländer/-innen sowie alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der BRD zugewanderten Deutschen und alle Deutschen mit zumindest einem nach 1955 auf das heutige Gebiet der BRD zugewanderten Elternteil definiert. Ausländer/-innen sind Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

² Die Angaben stammen aus dem Zensus 2011. Hier wurde eine Gesamtbevölkerung von 26.262 Personen gemessen.

³ Beschäftigte (ohne Beamte, Selbstständige, Soldaten, Zivildienstleistende) am Arbeitsort, Stichtag 30.06.2015. (Quelle: <http://www.offenbach.ihk.de/standortpolitik/stadt-und-kreis-offenbach/zahlen-daten-fakten/statistiken-aus-der-region-offenbach/arbeitsmarkt/>, zuletzt aufgerufen am 08.03.2016).

⁴ <http://www.offenbach.ihk.de/standortpolitik/stadt-und-kreis-offenbach/zahlen-daten-fakten/statistiken-aus-der-region-offenbach/unternehmen/>, zuletzt aufgerufen am 08.03.2016.

⁵ „Röder Mark“ bezeichnet einen Zusammenschluss mehrerer Orte, die sich gemeinschaftlich die Nutzung eines Markwaldes teilten, der zwischen ihnen lag (vgl. <http://www.roedermark.de/index.php?id=32>, zuletzt aufgerufen am 08.03.2016).

Gebiet und den Anbindungen an den öffentlichen Nahverkehr, ist Rödermark ein attraktiver Standort für v. a. mittelständische Unternehmen.

17,0 % der Bevölkerung Rödermarks hat keine deutsche Staatsbürgerschaft (Stand 30.06.2016). Der Anteil an Einwohnerinnen und Einwohnern, die einen Migrationshintergrund aufweisen, liegt nach dem Zensus 2011 bei 23,2 % (Mai 2011). Bei Kindern und Jugendlichen im Alter von unter 18 Jahren beträgt der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund ca. 33 % (Zensus 2011, Stand 09. Mai 2011) und ist damit insgesamt unter dem Kreisdurchschnitt anzusetzen, der bei 40 % liegt. Die meisten Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund wohnen in den Stadtvierteln Seewald und Breidert (vgl. Integrationskonzept 2009, S. 19).

1.2 Vorgehensweise und interviewte Personen in Rödermark

Aufgrund der Bevölkerungsstruktur begegnet Rödermark schon länger den Herausforderungen einer von Vielfalt geprägten Stadtgesellschaft und hat beispielsweise bereits 2009 ein Integrationskonzept erarbeitet. „Integration“ erhält damit einen Stellenwert in der Stadt und wird in vielen gesellschaftlichen Bereichen vorbildlich gelebt. Auf welche Weise Bürgerinnen und Bürger, Akteure der Stadt und Verwaltung, sowie Vereine und Verbände zum Zusammenleben beitragen, möchte die vorliegende Erhebung zeigen. Dazu werden wichtige bestehende Aktivitäten und Handlungen erfasst, um vor allem die Errungenschaften, Meilensteine und Herausforderungen, die die Integrationsarbeit in Rödermark mit sich bringt, herauszustellen. Im Zeitraum von einem Jahr (Juli 2014-Juli 2015) wurden dafür mit insgesamt 22 unterschiedlichen Bereichen bzw. 27 Akteuren⁶ (17 Frauen, 10 Männer) aus der Kommune Gespräche geführt. Die Interviews verfolgten einen aktivierenden Ansatz, bei dem neben einem konstruktiven Austausch mit den Gesprächsteilnehmenden auch neue Ideen und Aktivitäten angesprochen wurden, die nicht nur das Netzwerk des Kreisintegrationsbüros stärken, sondern auch in Rücksprache mit der Integrationsbeauftragten vor Ort neue Möglichkeiten und Ansätze für einen interkulturellen Austausch boten.

16 Gesprächspartner (13 Bereiche) sind der Ebene „Verwaltung und Politik“ zuzuordnen, darunter v. a. Leitungspositionen, aber auch Angestellte. Drei Frauen wurden aus dem Bereich „Beratungsstellen und Bildungseinrichtungen“ befragt; acht Gesprächspartner (6 Frauen, 2 Männer) aus sechs Bereichen stammen aus Kultur- und Freizeiteinrichtungen.

⁶ Bei einigen Gesprächen waren mehrere Personen anwesend.

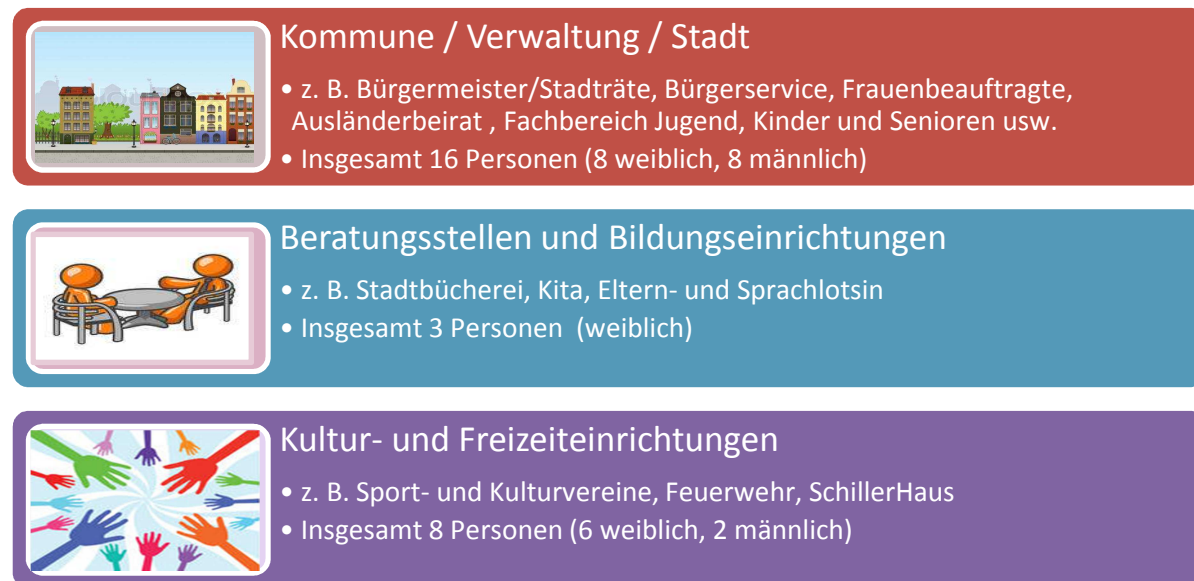


Abbildung 2 Übersicht über die für die Interviews ausgewählten Bereiche/Zielgruppen. Eine ausführliche Übersicht über die Interviewpartner befindet sich im Anhang.

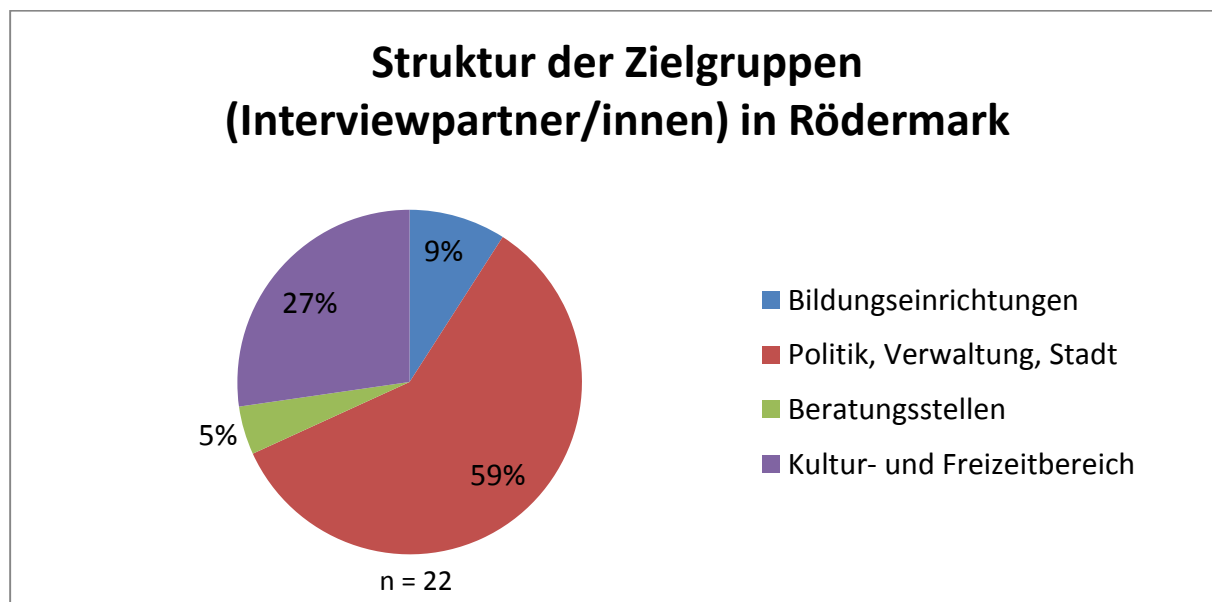


Abbildung 3 Struktur der Zielgruppen (interviewte Personen) in Rödermark

Die Erhebung der Daten und Aussagen fand überwiegend in ca. 1,5 Stunden andauernden Gesprächen statt, für die im Vorfeld ein leitfadengestützter Fragebogen entwickelt wurde. Der vorliegende Bericht basiert in vielen Teilen auf den Aussagen, Wahrnehmungen und Eindrücken einzelner Personen aus den oben genannten Bereichen (Abbildung 3). Er erfasst den Stand der Integrationsarbeit und die diesbezüglichen Sichtweisen unterschiedlicher Akteure, um einen Anhaltspunkt für die zukünftige Ausgestaltung der Integrationsarbeit – insbesondere vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und der damit verbundenen Relevanz dieser Thematik – geben zu können. Die hieraus entstandenen Ergebnisse werden der Verwaltung und Politik zur Verfügung gestellt und fließen zudem in eine kreisweite Berichterstattung ein.

2. Kommunalpolitische Bedeutung der Integrationsarbeit

„Unter Integration versteht die Stadt Rödermark den dauerhaften und offenen Prozess der Eingliederung von Zuwanderern und Menschen mit Migrationshintergrund in die Aufnahmegesellschaft sowie die Angleichung ihrer Lebenslagen ohne Aufgabe der eigenen kulturellen Identität.

Gleichzeitig versteht die Stadt Rödermark Integration als eine dauerhafte gesellschaftliche und politische Aufgabe, bei der Zuwanderer, Menschen mit Migrationshintergrund und alle Beteiligten der Aufnahmegesellschaft ihre unterschiedlichen Beiträge erbringen müssen.“ (Integrationskonzept 2009, S. 13)

Das obige Zitat ist aus dem 2009 veröffentlichten **Integrationskonzept** (siehe hierzu Kapitel 2.1) der Stadt Rödermark entnommen und zeigt ihr Verständnis von „Integration“. Integration sei dabei ein fortschreitender Prozess des Zusammenwachsens und soll gleichzeitig eine Idee davon geben, wie die bunte Vielfalt der Stadtgesellschaft weiter entwickelt werden soll. Sowohl zugewanderte Menschen (mit Migrationshintergrund) als auch alle Beteiligten der Aufnahmegesellschaft müssen Beiträge erbringen, um ein Gefühl des „Wir sind alle Rödermärker!“ zu erreichen. (Integrationskonzept 2009, 12f) Basierend auf diesem Leitgedanken obliegt die Integrationsarbeit in Rödermark u. a. folgenden Leitsätzen (vgl. Integrationskonzept 2009, S. 24f):

- Integration wird als Miteinander und nicht als Nebeneinander verstanden.
- Integration wird als Bereicherung für alle Bürgerinnen und Bürger gesehen.
- Es wird das Prinzip „Fördern und Fordern“ vertreten.
- Jegliche Formen von Fremdenfeindlichkeit, Extremismus, Rassismus und Intoleranz werden nicht geduldet.
- Probleme und Belange von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund werden besonders berücksichtigt.
- Der Erwerb von Sprachkompetenzen ist eine wichtige Voraussetzung für Integration.
- Akzeptanz der gemeinsamen Integrationsarbeit wird durch Kooperationen und Netzwerke geschaffen (Verwaltung, Ausländerbeirat, Vereine und Verbände)
- Personen mit Migrationshintergrund sollen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes gewonnen werden.

Diese offene Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Integration im Rahmen der Entwicklung des Integrationskonzeptes und der Leitlinien verdeutlicht, dass die Integrationsarbeit in Rödermark einen wichtigen Stellenwert hat. Das Integrationskonzept mit seinen Leitlinien findet nach sieben Jahren immer noch Anwendung in der Praxis. So existiert beispielsweise in der Verwaltung seit 2010/2011 eine kommunale Integrationsstelle (siehe Kapitel 2.3), die als Stabsstelle direkt dem Bürgermeister unterliegt. Zudem besteht bis heute eine Arbeitsgruppe „Integration“ (siehe hierzu Kapitel 2.2), die sich aus unterschiedlichen Mitgliedern der Verwaltung und Stadtgesellschaft zusammensetzt, Projekte initiiert und begleitet und es wurde mit dem SchillerHaus (siehe Kapitel 2.4) ein generationsübergreifendes Quartierszentrum im Seewald-Gebiet eröffnet.

Auch im **Stadtleitbild**, das im Dezember 2012 erschienen ist, sind Ansätze zum interkulturellen Zusammenleben zu finden. Insbesondere wird hier im Bereich „Bildung“ auf das Thema „Sprachförderung“ verwiesen und unter dem Punkt „Soziales“ die Partizipationsmöglichkeiten von Personen mit Migrationshintergrund in der Politik und in Vereinen angesprochen (vgl. Stadtleitbild 2012, S. 11, 16). Für die Entwicklung des Stadtleitbildes wurde im Vorfeld eine Bürgerbefragung durchgeführt, in der insgesamt 666 Bürgerinnen und Bürger zum Image und zur Lebensqualität in Rödermark befragt wurden.⁷ Unter anderem wurde hier auch das Verhältnis zwischen Deutschen und Nichtdeutschen abgefragt. 41 % der Befragten beurteilte das Verhältnis „gut“⁸, 45 % „befriedigend“⁹, 11 % „schlecht“¹⁰ (von 3 % liegen keine Angaben vor).

Diese vielfältige Präsenz des Themas „Integration“ in der Politik und Stadtgesellschaft und die damit verbundenen Partizipationsbemühungen seitens der Verwaltungsspitze (die sich zum Beispiel in der Vorgehensweise der Entwicklungen des Stadtleitbildes sowie des Integrationskonzeptes zeigen) spiegelt sich auch in den Aussagen der interviewten Personen wider.

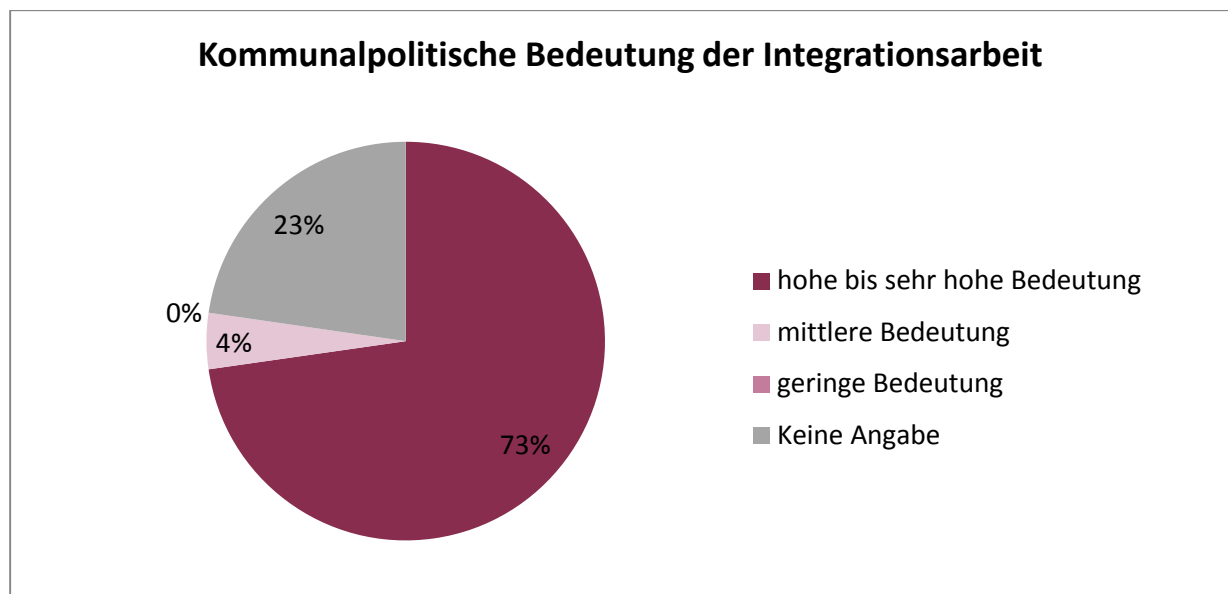


Abbildung 4 Kommunalpolitische Bedeutung der Integrationsarbeit in Rödermark

⁷ Ergebnisse der Befragungen unter:

http://www.roedermark.de/fileadmin/home/Leitbild/Leitbild_Tabellenband.pdf, zuletzt aufgerufen am 17.05.2016.

⁸ Gründe für „gut“, die erfasst wurden: keine Probleme, gute Kontakte, freundliches Miteinander, offen gegenüber anderen Kulturen, gute Integration der Ausländer, gemischte Freundeskreise, gemeinsame Feste, Ausländeranteil relativ gering (siehe Leitbild Tabellenband 2012, S. 74).

⁹ Gründe für „befriedigend“, die erfasst wurden: Kaum Kontakte, Mangel an Integration, Vorurteile, persönlich positive Erfahrungen, aber Negatives gehört, Gruppen bleiben unter sich, Auseinandersetzungen unter Jugendlichen, Sprachprobleme (siehe Leitbild Tabellenband 2012, S. 74).

¹⁰ Gründe für „schlecht“, die erfasst wurden: kein Kontakt, keine Integration, Intoleranz, Gruppenbildung, Ausländeranteil zu hoch, aggressives Auftreten der Ausländer (siehe Leitbild Tabellenband 2012, S. 74).

16 Personen und damit 73 % der Befragten gaben an, dass die Integrationsarbeit in Rödermark, kommunalpolitisch betrachtet, insgesamt einen hohen bzw. sehr hohen Stellenwert hat (siehe Abbildung 4). Dabei liegen die Gründe hierfür v. a. in der demographischen Entwicklung sowie in der Ansicht, dass die Potentiale von Zugewanderten bisher nicht ausreichend berücksichtigt werden (siehe Abbildung 5).

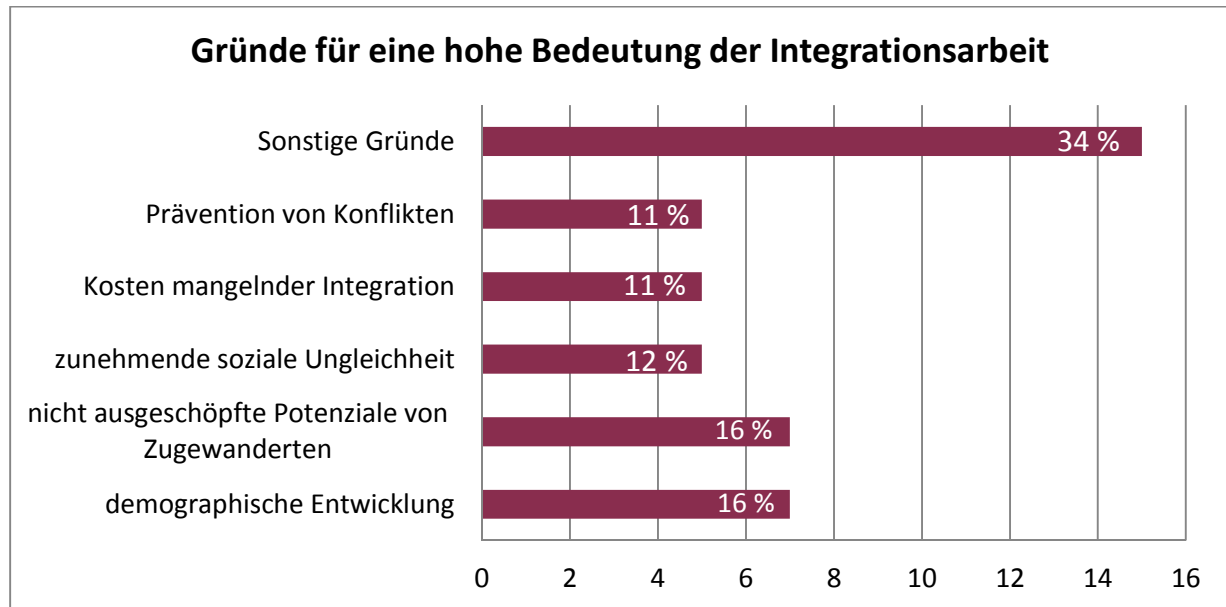


Abbildung 5 Gründe für eine hohe Bedeutung der Integrationsarbeit in Rödermark

Bei den Gründen für eine hohe Bedeutung der Integrationsarbeit in Rödermark überwiegen bei den befragten Akteuren jedoch „sonstige Gründe“ (34 %). „In Sachen Integration ist unsere Stadt schon seit Langem rührig. [...] Das ist wirklich auch ein Wollen, ein Miteinander wollen. Man möchte dazu beitragen, dass sich die Menschen hier gut integrieren und ein Wir-Gefühl entwickeln können.“ (Interviewte Person 2015) In erster Linie wird dabei immer wieder auf das Integrationskonzept und auch die Einstellung der Verwaltungsspitze, insbesondere des Bürgermeisters und des Ersten Stadtrates gegenüber der Thematik „Integration“ verwiesen (es sei ein „politisches Ziel“ (vgl. Interviewte Personen 2014)). „Wir haben an den richtigen Stellen Leute mit der nötigen Weitsicht [...] und Empathie“ (Interviewte Person 2015, ebenso Interviewte Person 2014). Integration werde gelebt, sei Normalität und auch eine gewisse Selbstverständlichkeit geworden (vgl. Interviewte Personen 2014). Auch die Errichtung einer städtischen Integrationsstelle (bemängelt wird hier lediglich die befristete Einstellung auf Teilzeitbasis) sowie die Etablierung des Schillerhauses als Quartiersmanagement werden als vorbildliche Einrichtungen für das Zusammenleben in der Stadt gesehen (vgl. Interviewte Personen 2014).

Die Verwaltungsspitze selbst betont in dem Gespräch, dass Rödermark bezüglich der Aufnahme von Neuzugewanderten bewusst einen ressourcenorientierten Ansatz vertrete und dabei vom Verfassungsgrundsatz der Würde des Menschen geleitet werde. Daraus ergeben sich der Leitgedanke und die Zielvorstellung, dass alle in Rödermark lebenden Bürgerinnen und Bürger am gesellschaftlichen Leben teilhaben und partizipieren sollen (vgl.

Bürgermeister 2014, Interviewte Person 2014). Die Stadtgesellschaft wird daher, z. B. in Form von Vereinen (z. B. der Deutsch-Türkische Freundschaftsverein e. V.) des Ausländerbeirates und des Stadtparlaments, in dem auch Personen mit Migrationshintergrund vertreten sind, in vielen Bereichen, die das öffentliche Leben betreffen, mit einbezogen (vgl. Interviewte Personen 2014).

Insgesamt waren die Integrationsbemühungen der Stadt bereits vor dem hohen Zustrom an Geflüchteten vorhanden (also vor 2014/2015), wurden durch diesen aber noch verstärkt (z. B. durch die Schaffung von neuen Stellen). Auch mit dem gesellschaftlichen Konfliktpotential, das in letzter Zeit insbesondere durch extremistische Bewegungen und Gruppierungen ausgelöst wird, wird in Rödermark bewusst umgegangen und an unterschiedlichen Stellen angesprochen, z. B. an Runden Tischen und mithilfe von Informationsabenden (vgl. Interviewte Person 2015). Durch eine gezielte Thematisierung wird versucht, Transparenz zu schaffen, Vorurteilen entgegenzuwirken und das friedliche Miteinander zu fördern (vgl. Erster Stadtrat 2014). Integration besitzt daher – und nicht zuletzt wegen der Entwicklung eines partizipativen Integrationskonzeptes – auf vielen Ebenen einen wichtigen Stellenwert.

2.1 Das Integrationskonzept¹¹ „Wir sind alle Rödermärker!“, der städtische Integrationsförderpreis und das Stadtleitbild

Nachdem bereits im Jahre 2000 erste Beschlüsse zur Förderung der Integration im Zusammenhang mit dem Agenda-21-Prozess erfolgten, wurde im März 2007 der Magistrat von der Stadtverordnetenversammlung beauftragt, ein Integrationskonzept für Rödermark zu erstellen.¹² Unter Leitung des Bürgermeisters hat dieser im April 2008 eine **Arbeitsgruppe „Integration“**, bestehend aus sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmern, darunter städtische Vertreter sowie Vereine und Verbände, Kirchen und Einzelpersonen (u. a. der Ausländerbeirat, das Integrationsbüro des Kreises Offenbach, die Fachabteilung Zentrale Dienste sowie das Netzwerk für Integration e. V. Rödermark) gebildet, die in 14 Arbeitssitzungen ein erstes Konzept entwickelte. Im November 2008 wurde diese Ausarbeitung im Fachausschuss für Familie, Soziales und Kultur vorgestellt, es erfolgten Anregungen der Fraktionen und Ergänzungen; der Konzeptentwurf wurde überarbeitet und nach nochmaliger Ausschussberatung wurde das Integrationskonzept mit dem Titel „Wir sind alle Rödermärker! Verständigung fördern – kulturelle Identitäten bewahren“ im Februar 2009 von der Stadtverordnetenversammlung beschlossen.

¹¹ Das Konzept ist verfügbar unter:

http://www.roedermark.de/fileadmin/user_upload/PDF/Integrationskonzept_10_02_09.pdf, zuletzt aufgerufen am 19.04.2016

¹² Dieser Auftrag ging als Resultat des Ersten Stadtgesprächs über das „Interkulturelle Zusammenleben in Rödermark“ hervor, das vom Integrationsbüro des Kreises gemeinsam mit der Flüchtlingshilfe als Podiumsdiskussion organisiert wurde (http://www.roedermark.de/fileadmin/Archiv/aktuelles07/22_07.htm, zuletzt aufgerufen am 21.07.2016).

Wie bereits bei der **partizipativen Ausarbeitung** deutlich wurde, die von Offenheit und der Beteiligung aller relevanten gesellschaftlichen Gruppen¹³ geprägt war, ist ein wesentlicher Grundgedanke des Konzeptes, dass Integration nur miteinander, d. h. mit der gesamten Stadtgesellschaft, die sowohl zugewanderte Menschen als auch alle „alteingesessenen“ Bürgerinnen und Bürger der Stadt umfasst, gelingen kann. Ziel war es, eine Grundlage für Maßnahmen zu schaffen, die dazu führen, dass alle in Rödermark lebenden Menschen (mit Migrationshintergrund)¹⁴ gleiche Chancen auf Bildung, Entwicklung und Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben haben.

Den kommunalen Handlungsauftrag für die Erstellung eines Integrationskonzeptes leiteten die Beteiligten aus dem Nationalen Integrationsplan aus dem Jahr 2007 ab, in dem die Bundesvereinigung kommunaler Spitzenverbände stellvertretend für die Kommunen Selbstverpflichtungen formuliert hat. U. a. werden hier genannt:

- Erhöhung des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen
- Förderung des bürgerschaftlichen Engagements
- Unterstützung von Bildungsangeboten (zum Beispiel über Lotsentätigkeiten)
- Bereitstellung von relevanten Informationen zum Thema „Migration“ und „Integration“

(vgl. Integrationskonzept 2009, S. 5f)

Daran angelehnt werden im Integrationskonzept drei Handlungsfelder angesprochen, wie – unter hauptamtlicher Koordinierung – Integration in Rödermark verwirklicht werden kann/soll:

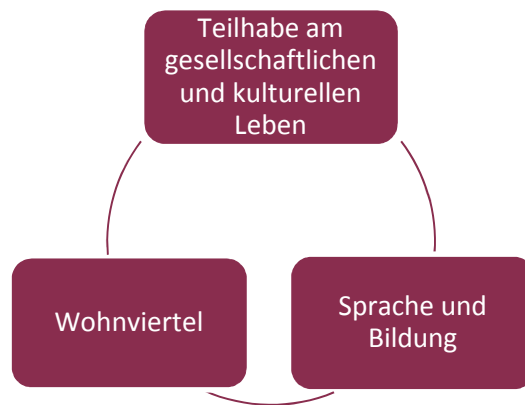


Abbildung 6 Handlungsfelder der Integrationsarbeit in Rödermark (Integrationskonzept 2009)

1) Handlungsfeld: **Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben**

Um ein Gefühl des „Wir sind alle Rödermärker“ zu erzielen und die Partizipationsmöglichkeiten aller in Rödermark lebenden Menschen annähernd gleich zu gestalten, sieht das Konzept einen intensiven Informationsaustausch zwischen den Bevölkerungsgruppen sowie beständige Austausch- bzw. Begegnungsplattformen vor. Auch

¹³ U. a. wurden für die Erstellung insgesamt 29 leitfadengestützte Interviews mit unterschiedlichsten Akteuren aus den Bereichen Gesellschaft, Kultur, Wirtschaft und Politik geführt (siehe Integrationskonzept 2009, S. 9).

¹⁴ Dieser Zusatz ist im aktuellen Integrationskonzept noch zu finden, allerdings ist bei einer Neuüberarbeitung zu überlegen, diesen rauszunehmen, damit die ganze Gesellschaft angesprochen wird.

politische Gremien sollen dazu genutzt werden, wobei es hier die Beteiligung von Migranten zu erhöhen gilt. Auch regelmäßige Veranstaltungen und Feste sollen die Stadtgesellschaft mehr zusammenwachsen lassen. (vgl. Integrationskonzept 2009, S. 20)

2) Handlungsfeld: **Sprache und Bildung**

Da die Beherrschung der deutschen Sprache als eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (Bildung, Arbeit, Freizeitgestaltung) gesehen wird, sieht Rödermark den Ansatz für Integrationsleistungen vor allem im Bereich der Kindergärten und Schulen. Ein ganzheitlicher Ansatz soll vor allem Kinder und Schülerinnen bzw. Schüler mit der Unterstützung von Eltern, Lehrkräften, Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeitern und kommunalen Vertretern in allen Phasen der Bildungsstufen begleiten. (vgl. Integrationskonzept 2009, S. 22)

3) Handlungsfeld: **Wohnviertel**

In bestimmten Stadtgebieten ist ein höherer Anteil von Personen mit Migrationshintergrund vorhanden. Obwohl die „Gefahr einer Ghettoisierung im Sinne ethnisch geschlossener Wohnquartiere“ (Integrationsbericht 2009, S. 23) nicht besteht, ist das Zusammenleben in den Alltagswelten der Wohngebiete oftmals stark geprägt von einem „Abstandhalten“ infolge kultureller Differenzen“ (Integrationsbericht 2009, S. 23). Im Integrationskonzept wird insbesondere das Seewald-Wohngebiet angesprochen, in dem die Lebenssituation der Bewohnerinnen und Bewohner positiv gestaltet und weiterentwickelt werden soll. Quartiersarbeit, Nachbarschaftsaktivitäten und niedrigschwellige Projekte sowie die Verbesserung der Infrastruktur sind vorgesehene Handlungsansätze. (vgl. Integrationskonzept 2009, S. 23)

Seit 2010 entstehen jährlich bzw. alle zwei Jahre (seit 2013) Evaluationsberichte, die den Verlauf der Integrationsarbeit in Rödermark aufzeigen und die Umsetzung des Integrationskonzeptes transparent machen.

Um den Integrationsgedanken in der Stadt weiter zu verankern, hat die Stadtversammlung in einem Beschluss entschieden, jährlich einen **städtischen Integrationsförderpreis** zu verleihen. Seit 2010 werden Rödermärker Vereine, Institutionen und Privatpersonen am Tag des Grundgesetzes und im Rahmen der Einbürgerungsfeier (23. Mai) ausgezeichnet und finanziell (1000 Euro) unterstützt, die beispielhafte Projekte und Maßnahmen mit dem Ziel einer besseren Integration verfolgen. Preisträger hiervon waren u. a. die Musikschule Rödermark („Internationaler Musiktreff“), der FC Viktoria („Straßenfußball für Toleranz“, 2013), der Verein „Netzwerk für Flüchtlinge Rödermark“ bzw. sein Freundeskreis Flüchtlinge (2014), das Alternative Zentrum mit dem Deutsch-Türkischen Freundschaftsverein (2015) und die Nell-Breuning-Schule mit dem FC Germania Ober-Roden (2016).

Des Weiteren wurden im Jahre 2012 im **städtischen Leitbild**¹⁵ wichtige Punkte zum Themenfeld „Integration“ verankert. So heißt es bereits im Vorwort, dass die Gesellschaft immer älter und bunter werde und dass sich die Städte diesen Herausforderungen stellen. Im weiteren Verlauf werden unter den Überschriften „Soziales“ und „Bildung“ zum einen die Ausbaufähigkeit von Bildungsangeboten für bisher bildungsferne Gruppen, darunter insbesondere auch die Ausweitung von Sprachförderungsmaßnahmen¹⁶ für Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen (Stadtleitbild 2012, S. 16f) und zum anderen wird die Teilnahme von Migranten in Vereinen thematisiert. Auch hier gilt es, diese Personengruppe vermehrt für die Vereinsarbeit zu gewinnen (siehe Kapitel 4.4).

All diese Prozesse setzen strukturelle Gegebenheiten voraus, die die Thematik „Integration“ über Jahre hinweg begleiten und fördern.

2.2 Arbeitsgruppe „Integration“

Die AG Integration ist ein Hilfsorgan des Magistrats und v. a. durch die Erarbeitung des Integrationskonzeptes im Wesentlichen an der kommunalen Integrationsarbeit beteiligt. 2012 bestand sie aus zwölf vom Magistrat benannten Mitgliedern, u. a. dem Leiter des Büros des Bürgermeisters, der Integrationsbeauftragten, des Ausländerbeirates, des Vereins für Fitness und Schwimmsport, des Netzwerkes für Integration Rödermark und Vertretern aus ansässigen Schulen bzw. der Berufswegebegleitung. Die AG Integration ist damit beauftragt, die Festlegungen im Integrationskonzept zu realisieren und die Prozesse zu begleiten bzw. auch zu evaluieren. Daher legt sie seit 2010 einen jährlichen, bzw. seit 2013 einen zweijährlichen Integrationsbericht vor. Das Besondere an der Arbeitsgruppe ist zudem, dass die ehrenamtlichen Mitglieder (z. B. die Vertreterinnen und Vertreter der Vereine) nach § 21 II der Hessischen Gemeindeordnung durch den Gemeindevorstand zu ehrenamtlicher Tätigkeit berufen werden.¹⁷ Die Ehrenamtlichen werden dabei zur gewissenhaften und unparteiischen Ausübung und zur Verschwiegenheit verpflichtet und erhalten für ihren Einsatz in der Arbeitsgruppe sogar eine Aufwandsentschädigung.

2015 und 2016 lag bzw. liegt ein Schwerpunkt der AG Integration in der Fortschreibung des Integrationskonzeptes. Dieses soll insbesondere der aktuellen und künftigen Situation von Geflüchteten in Rödermark gerecht werden (vgl. Evaluationsbericht 2013/2014). Der Fokus auf das Thema „Sprache“ und „Sprachförderung“ (z. B. bei älteren Migranten) wird beibehalten. Zudem gilt es, die politische Teilhabe von Migrantinnen und Migranten zu untersuchen und zu stärken.

¹⁵ Im Internet verfügbar unter:

<http://www.roedermark.de/fileadmin/home/Leitbild/Stadtleitbildbroschuere2.pdf>, zuletzt aufgerufen am 15.07.2016

¹⁶ Z. B. im Rahmen von Mama lernt Deutsch-Kursen (2011) und dem Runden Tisch „Sprachförderung Kitas und Schulen“ (seit 2014).

¹⁷ http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=146137,28

2.3 Die Integrationsstelle

Bereits mit Beschluss des Integrationskonzeptes im Februar 2009 hat die Stadtverordnetenversammlung den Magistrat aufgefordert, entsprechend personelle und strukturelle Maßnahmen zu schaffen, die zur Realisierung des Konzeptes beitragen. Die Schaffung einer städtischen Integrationsstelle war somit vorgesehen.

Im Oktober 2011 wurde auf Teilzeitbasis eine Integrationsbeauftragte befristet eingestellt, die zunächst der Fachabteilung Zentrale Dienste zugeordnet war. Seit August 2012 ist die Stelle im Büro des Bürgermeisters als Stabstelle verankert. Diese neue Zuordnung verdeutlicht, dass Integration in Rödermark auch innerhalb der Verwaltung eine Querschnittsaufgabe ist. (vgl. Konzeption Integrationsarbeit 2012, S. 6)

Dennoch ist bzw. war die freiwillige kommunale Leistung der Stelle einer Integrationsbeauftragten aufgrund des Schutzeschirms und den damit verbundenen Sparmaßnahmen nicht immer unumstritten. 2013 stellten die FDP und die Freien Wähler in der Stadtverordnetenversammlung einen Antrag auf die Einsparung der Personalstelle.¹⁸ Dieser wurde mit Stimmenmehrheit abgelehnt.

Die Integrationsbeauftragte in Rödermark hat ein vielfältiges Aufgabenprofil, das über die Ausarbeitung von Konzepten und Beschaffung von Fördermitteln über Beratung, diverse Projekte und Veranstaltungen (z. B. im Rahmen der Interkulturellen Wochen¹⁹ oder die regelmäßige Ausrichtung der Café-Treffs²⁰) bis hin zu Netzwerkarbeit (u. a. auch Ehrenamtsbetreuung) reicht. Ein wesentlicher Schwerpunkt ist die Ausbildung und Begleitung von Eltern- und Sprachlotsinnen und -lotsen (siehe Kapitel 4.2.1). Mit Landesfördermitteln wird ab 2016 das Projekt „Willkommen in Rödermark“²¹ umgesetzt, bei dem es vor allem um die Verankerung von Strukturen zur Förderung der Interkulturellen Öffnung sowie Willkommens- und Anerkennungskultur geht.

Bei dieser Aufgabenvielfalt und dem Arbeitsaufwand ist eine Teilzeitstelle bei Weitem nicht ausreichend gewesen. Im letzten Jahr wurden die Stunden von 19,5 auf 25,5 Stunden pro Woche erhöht, was einerseits den Stellenwert der Integrationsarbeit weiter betont – insbesondere auch vor dem Hintergrund neuer Aufgabenfelder im Bereich von

¹⁸ Begründung: „Aus Sicht der Antragsteller würde ein Wegfall der Stelle der/des Integrationsbeauftragten nicht zwangsläufig eine spürbare Verschlechterung der Rödermärker Integrationsarbeit bedeuten.“ (siehe hierzu <http://bgb.roedermark.de/bi/vo020.asp?VOLFDNR=3609>, zuletzt aufgerufen am 10.05.2016.)

¹⁹ Programm der Interkulturellen Wochen 2015 von Rödermark unter http://www.roedermark.de/fileadmin/home/Integrationsbeauftragte/Unser_Programm_Interkulturelle_Wochen_2015.pdf, zuletzt aufgerufen am 18.05.2016; Zudem erstellt die Integrationsbeauftragte eine „Zeitung der Interkulturellen Wochen“, in der wichtige Passagen in mehrere Sprachen übersetzt werden.

²⁰ 2015 waren es wöchentlich vier, 2016 sechs Treffen zum Austausch und „Deutsch-üben“. Siehe hierzu auch: http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5Btt_news%5D=5351&tx_ttnews%5BbackPid%5D=20&cHash=b8644ee5a5ca82db90f5cefab8140450, zuletzt aufgerufen am 09.05.2016.

²¹ weitere Informationen unter:

http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5Btt_news%5D=5692&tx_ttnews%5BbackPid%5D=20&cHash=8c080b99bcf1e2556604c84565834b5f, zuletzt aufgerufen am 15.07.2016

Flüchtlingsangelegenheiten, andererseits aufgrund des vielfältigen Aufgabenprofils allerdings nur einen geringen Mehrwert bieten kann.

2.4 Stadtteilarbeit – Die Rolle des Schillerhauses

Da Integrationsprozesse vor allem im Wohnumfeld stattfinden, d. h. in der Nachbarschaft, in Vereinen und Institutionen, ist eine weitere Folge aus dem Integrationskonzept die Errichtung eines Quartiersmanagements bzw. von entsprechenden Quartiersgruppen. Im Seewald-Gebiet (Stadtteil Urberach) zunächst als Stadtteilentwicklungsbüro eingerichtet, hat sich das SchillerHaus²² heute zu einer etablierten Einrichtung der Beratung und Begegnung entwickelt.²³ Mit seiner Eröffnung im März 2011 wurde ein wesentlicher Schritt für Integrationsprozesse v. a. in der Nachbarschaft unternommen, da damit ein Ort für Begegnung, Beratung und Verständigung für Menschen aller Altersgruppen und Kulturen geschaffen wurde. Eine Studie der Evangelischen Fachhochschule in Darmstadt zur „Lebenssituation der Menschen im Wohngebiet Seewald“ hat diese Errichtung von 2011 bis 2014 beratend begleitet (vgl. Evaluationsbericht 2011).²⁴ Im SchillerHaus wurden Räumlichkeiten für Veranstaltungen und Angebote der Jugend-, Familien- und Seniorenarbeit geschaffen. Es finden hier z. B. Computer- und Nähkurse statt, Hausaufgabenbetreuung und Sprachkurse sowie kulturelle Angebote wie Musik- und Kunstunterricht, Tanzen und Werken. Auf diese Weise bietet das SchillerHaus – unter dem Motto „Raum für alle hat die Erde“ (Friedrich Schiller) – viele Möglichkeiten, die Integration und ein gegenseitiges Verständnis insbesondere der Bewohnerinnen und Bewohner des Stadtteils zu fördern. Erwähnenswert sind die jährlich stattfindenden kulturellen Angebote, die quartiersübergreifend in der gesamten Bevölkerung Rödermarks Anerkennung erfahren, wie beispielsweise das Fastenbrechen (mit ca. 300 Besucherinnen und Besucher)n. Durch seine wöchentlichen Beratungsangebote (z. B. Senioren- und Sozialberatung u. a. auch für anerkannte Flüchtlinge, Integrations- und Migrationsberatung durch die Integrationsbeauftragte bzw. den Ausländerbeirat sowie zur Jugendarbeit) und die regelmäßigen Veranstaltungen (z. B. internationales Frauenfrühstück, Café-Treff der Eltern- und Sprachlotsinnen sowie der Offene Treff Jugendarbeit) bietet das Quartiershaus generationsübergreifende Möglichkeiten des Austausches.

Auch in anderen Stadtvierteln haben sich Quartiersgruppen gebildet. Aus der Zukunftswerkstatt „Zukunft gestalten – Unser Leben und Älterwerden in Urberach“

²² Weitere Informationen hierzu unter: <http://www.roedermark.de/index.php?id=763>, zuletzt aufgerufen am 25.04.2016.

²³ Hier ist anzumerken, dass es auch im Stadtgebiet „Waldacker“ eine Art von Quartiersarbeit gibt, die v. a. aber auf gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit ausgerichtet ist (vgl. hierzu: <http://www.quartier-waldacker.de/>, zuletzt aufgerufen am 25.04.2016).

²⁴ Das Forschungsprojekt „Teilhabemöglichkeiten für benachteiligte ältere Menschen – Sozialraumbezogene Ansätze der Aktivierung und Beteiligung“ wurde im Zeitraum September 2011 bis August 2014 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderrichtlinie „Soziale Innovationen für Lebensqualität im Alter (SILQUA)“ gefördert.

entstanden, existiert die **Quartiersgruppe Urberach** (<http://www.quartier-urberach.de/>) seit November 2012 und untergliedert sich in folgende Arbeitsgruppen: „Alter Ortskern“, „Verkehrsberuhigung“, „Kommunikation und soziales Miteinander“ sowie „Entenweiher-Park und Bodajker Platz“. Die **Quartiersarbeit in Waldacker** (<http://www.quartier-waldacker.de/>) ist eine gemeinwesenorientierte Arbeit, die im Jahr 2011 nach der Zukunftswerkstatt „Wie können wir in Waldacker gut älter werden?“ entstand. Mit Unterstützung der Stadt werden hier u. a. Workshops, Radtouren und Vorträge angeboten, um das Leben in Waldacker für die Bürgerinnen und Bürger „annehmlicher zu gestalten“. Auch die **Quartiersgruppe „Wir sind Breidert“** (<http://www.quartier-breidert.de/>) hat ein breitgefächertes Spektrum an Aktivitäten, die die Identifizierung mit dem Wohngebiet zum Ziel haben.

2.5 Der Ausländerbeirat

Der Ausländerbeirat nimmt eine wichtige Funktion bei der Förderung der Integration vor Ort ein und unternimmt Aktivitäten, die die Teilhabe am politischen Leben fördern. In Kooperation mit der Stadt und der Goethe Universität Frankfurt hat er zum Beispiel das Projekt „Islamunterricht in Rödermark“ initiiert und ausgearbeitet. 2012 wurde aufgrund vieler Elternanfragen erstmalig Islamunterricht für die Jahrgangsstufen 3-10 an der VHS angeboten. Seit Schuljahresbeginn 2015/2016 wird an der Grundschule An den Linden bekenntnisorientierter islamischer Religionsunterricht angeboten, was das Ergebnis intensiver Bemühungen der Stadt und des Ausländerbeirats war.

Bei der Entwicklung des Integrationskonzeptes sowie bei vielen anderen Aktivitäten und Projekten tritt der Ausländerbeirat immer wieder und als wichtiger Akteur und Kooperationspartner in Erscheinung. Zudem berät er Bewohnerinnen und Bewohner Rödermarks in schulischen, behördlichen und gesundheitlichen Belangen (vgl. Evaluationsbericht 2013/2014). Aufklärungsarbeit zu leisten und interkulturelle Begegnungen zu schaffen, sind für den Ausländerbeirat wichtige Anliegen (vgl. Ausländerbeirat 2014).

Seit März 2013 sind mit der Änderung des Hessischen Friedhofs- und Bestattungsgesetzes²⁵ (FBG) sarglose Bestattungen möglich. Wie in anderen Kommunen des Kreises hat sich auch in Rödermark der Ausländerbeirat dafür eingesetzt, diese Bestattungsmöglichkeit „aus religiösen Gründen“ zu ermöglichen, da die Akzeptanz muslimischer Bestattungskultur ein wichtiger, integrativer Schritt in die von Vielfalt geprägte Gesellschaft darstellt. Seit Mitte 2014 ist das muslimische Grabfeld auf dem Friedhof Urberach eingerichtet. Seit kurzem ermöglicht ein Katafalk Bestattungen nach muslimischem Ritus.

Um das Zusammenleben in Rödermark insgesamt noch besser mitgestalten zu können, wünscht sich der Ausländerbeirat v. a. bei (politischen) Entscheidungen, die die

²⁵ Das neue Hessische Friedhofs- und Bestattungsgesetz gilt seit 1. März 2013. Es sieht vor, dass eine Kommune mit Stadtverordnetenbeschluss und nach Anhörung des Stadtgesundheitsamtes aus religiösen Gründen in ihrer Friedhofssatzung eine Beerdigung ohne Sarg möglich macht.

Stadtgesellschaft betreffen, häufiger und zu einem früheren Zeitpunkt einbezogen zu werden: „Die Bemühungen [zur Integration] innerhalb der Verwaltung sind da und sie haben auch einige Maßnahmen gestartet. Was mir jedoch fehlt: es werden immer noch zu oft Entscheidungen getroffen, ohne die betroffenen Personen mit einzubinden. [...] Gemeinsame Ideen halten länger als einseitige Ideen.“ (Ausländerbeirat 2014)

3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Im Handlungsfeld „Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben“ sieht das Integrationskonzept als ein Kernziel an, den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung zu erhöhen und auch Migranten in politischen Gremien stärker einzusetzen (vgl. Integrationskonzept 2009, S. 21). Zudem ist bei der Weiterentwicklung des Konzeptes u. a. auch der Bereich der Interkulturellen Öffnung angesprochen (z. B. auch bei der Schaffung der Integrationsstelle): Eine Stärkung des Personals im „Sinne der interkulturellen Öffnung“ könne nur von Vorteil sein (vgl. Integrationskonzept 2009, S. 25f). Strategisch, strukturell und personell hat Rödermark demnach gute Voraussetzungen geschaffen, die Integrationsarbeit – auch in Bezug auf interkulturelle Öffnungsprozesse – zu stärken.

Es existieren in der Stadtverwaltung Ansätze, die das gesellschaftliche Miteinander fördern und die gesellschaftliche Vielfalt thematisieren (z. B. im Stadtleitbild). Das **Leitbild des Fachbereichs 4** (Kinder, Jugend und Senioren) nimmt beispielsweise Bezug auf das Thema „Integration“: Präventionsarbeit zu leisten ist dabei der Leitgedanke, wobei diese, u. a. mit den Zielen Chancengleichheit zu schaffen, Interessen zu artikulieren (auch gegenüber rassistischen Äußerungen) und eine Identifikation bzw. einen Gemeinsinn zu fördern, verbunden ist. Prävention soll dabei v. a. in Bereichen der Bildung (u. a. Chancengleichheit im Zugang, Aufklärung, Wertschätzung, Prinzip des „Fordern und Förderns“), Beratung und der Netzwerkarbeit geleistet werden. Beim letzten Punkt heißt es dazu: „So wie der Mensch zu seiner Mobilität die Muskeln braucht und bei Bettlägerigkeit die Erfahrung macht, dass sie sich schnell zurückbilden, genauso stellen die Netzwerke soziale Muskeln dar, in die investiert werden muss“ (Leitbild Fachbereich 4, S. 7). Ähnlich verhält es sich mit der Integrationsarbeit, die in vielen Fällen präventiv geleistet wird und ein stetiger Prozess ist.

Angestoßen von der AG Integration im Rahmen des Handlungsfeldes „Sprache und Bildung“ (Evaluationsbericht 2010, S. 14f) wurde eine **Bestandsaufnahme zur Teilhabe von Migranten im Bereich der Bildung, Fortbildung und Erziehung** an Kitas und Grundschulen durchgeführt (2013).²⁶ Die Ergebnisse stellen eine wichtige Arbeitsgrundlage für die

²⁶ Nähere Ausführungen hierzu finden sich im Evaluationsbericht 2013-2014, S. 7f. Bereits 2010 gab es zum Stand der Sprachförderung an Kitas eine Umfrage, um seither Sprachförderprogramme noch gezielter auf Bedarfe auszurichten.

städtische AG-Sprachförderung dar, deren Gegenstand der Austausch über Erfahrungen, die kollegiale Beratung sowie die Erarbeitung von neuen Konzepten ist. Die AG-Sprachförderung, die aus Vertreterinnen aller städtischen Kitas besteht, existiert seit 2004. Seit 2015 können auch Fachkräfte aus Einrichtungen freier Träger daran teilnehmen. Insgesamt verdeutlicht diese Vorgehensweise wieder, dass es der Stadtverwaltung ein Anliegen ist, alle betroffenen Bereiche mit einzubeziehen.

Insgesamt ist es daher nicht verwunderlich, dass 59 % der im Rahmen der Bestandsaufnahme über die Integrationsarbeit in Rödermark befragten Personen angaben, dass das Thema Integration in ihrem Arbeitsbereich häufig eine Rolle spiele. Aufgrund der Partizipationsmöglichkeiten (z. B. in Form von Umfragen und bei der Entwicklung von Konzepten) und ständiger Evaluationen, aber auch wegen der multikulturellen Bevölkerungsstruktur, ist das Thema für viele Akteure zur Normalität geworden (vgl. Interviewte Personen 2014). 14 % sehen sich mit dieser Thematik weniger häufig konfrontiert, 18 % eher selten. Die Gründe hierfür reichen von der Ansicht, dass bei Kundengesprächen herkunftsbezogen kein Unterschied gemacht, sondern jeder gleich behandelt bzw. bedient werde, was ein offenes Klima für Willkommenskultur darstelle (vgl. Interviewte Personen 2014) über „[In meinem Fachbereich] spielt das Thema eher weniger eine Rolle, ich würde sogar eher sagen, dass es zurückgehalten wird“ (Interviewte Person 2014). So gebe es innerhalb der Verwaltung in vielen Bereichen beispielsweise nur wenige Stellen, die mit Personen mit Migrationshintergrund besetzt sind. Die Leitung des Bürgerbüros, in dem zwei Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund tätig sind, vertritt auch die Ansicht, dass Integration hier eher selten ein Thema sei: „Das Einzige auf das es sich beschränkt, ist in Verbindung mit den Einbürgerungen, wenn wir die Willkommensmappen ausgeben. Ansonsten ist die Aufgabe Integration einfach nicht bei uns „angesiedelt“. Wenn es da irgendwas zu dem Thema gibt und Ideen da sind, machen wir immer gerne mit, aber dass es jetzt von uns ausgeht, das ist eher selten.“ (Interviewte Person 2014) Als erste Anlaufstelle für Neubürger und Neuzugewanderte hat das Bürgerbüro eine wichtige Schlüsselfunktion und sollte weiterhin bzw. gegebenenfalls auch vermehrt an einer Informationsweitergabe sowie der Gestaltung des Einlebens in der Kommune aktiv mitwirken. Das neue Projekt „Willkommen in Rödermark“ setzt u. a. auch an dieser Stelle an.

Neben diesen Einstellungen zum Thema „Integration“ ist ein weiteres Zeichen für die Offenheit bzw. den Umgang mit der Thematik „Interkulturelle Öffnung“ die Zusammensetzung der Mitarbeitenden.

3.1 Über die Zusammensetzung der Mitarbeitenden

Insgesamt hat die Stadt Rödermark um die 450 Mitarbeitende in der Verwaltung (mit Bauhof, Stadtwerke und Kitas). Der Migrationshintergrund wird nicht erfasst. Die Anzahl der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund wird auf 10 % geschätzt, wobei diese vor allem

im Kita- sowie Bauhofbereich arbeiten (vgl. Bürgermeister 2014). Da dieser Anteil deutlich unter dem Bevölkerungsdurchschnitt liegt – hier beträgt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund 23,2 % – besteht der Wunsch seitens der Verwaltungsspitze, diese Prozentzahl zu erhöhen (vgl. Bürgermeister 2014).²⁷ Zudem wünschen sich einige Mitarbeitende Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund (vgl. Interviewte Personen 2014), da insbesondere deren Sprachkompetenzen, aber auch deren „Zugangsmöglichkeiten“ zu bestimmten Bevölkerungsgruppen als positiv wahrgenommen werden. Gerade bei der Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen werden **Mitarbeitende mit Migrationshintergrund** geschätzt, da diese häufig einen besseren Zugang zu Heranwachsenden finden (vgl. Interviewte Person 2014). Ein sogenannter Migrationshintergrund bei einer Bewerberin bzw. einem Bewerber wird daher in einigen Fällen als Pluspunkt gewertet (vgl. Interviewte Person 2014), ist aber nicht alleine ausschlaggebend für die Stellenbesetzung. Auch bei der Arbeit mit Geflüchteten können erweiterte Sprachkenntnisse hilfreich sein, die in entsprechenden Stellenausschreibungen auch explizit gewünscht werden (vgl. Bürgermeister und Erster Stadtrat 2014). Dennoch ist das Merkmal „Migrationshintergrund“ bei Neueinstellungen keinesfalls Voraussetzung, sondern die Qualifikationen (Fachkenntnisse, Teamfähigkeit usw.) einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers stehen im Mittelpunkt (vgl. Interviewte Personen 2014).

Um die Kompetenzen von Mitarbeitenden in der Verwaltung insgesamt zu erfassen und für Kolleginnen und Kollegen „nutzbar“ zu machen, wird zudem über eine Erfassung bzw. Abfrage der Kompetenzen (**Kompetenzbilanz**) nachgedacht (vgl. Interviewte Personen 2014). Weitere Schritte wurden bisher noch nicht eingeleitet. Im Bereich von Sprachkenntnissen wird bisweilen v. a. auf ausgebildete Sprachlotsen oder aber auch Kolleginnen und Kollegen mit entsprechenden Kompetenzen (falls bekannt) zurückgegriffen (vgl. Interviewte Personen 2014). Dennoch ist in der Verwaltung auch die Ansicht vertreten, dass die Amtssprache Deutsch ist und sich Personen bei Sprachschwierigkeiten selber um eine Übersetzung bzw. einen Dolmetscher kümmern sollten – was in der Praxis häufig auch gegeben ist (vgl. Interviewte Person 2014).

3.2 Schulungen von Mitarbeitenden

Verwaltungsdeckende Fortbildungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen und Kommunikation“ gab es in Rödermark bisher nicht. In einigen, insbesondere pädagogisch arbeitenden Fachabteilungen (z. B. Kinder) wurden derartige Seminare bereits angeboten (oder Mitarbeitende bringen die Qualifikationen bereits aus ihrem bisherigen Berufsleben mit), um das Personal gezielt weiterzubilden. Fast alle interviewten Personen gaben jedoch an, dass sie sich interkulturelle Sensibilisierungsmaßnahmen wünschen und zwar „vom Bereichsleiter bis nach unten, für alle“ (Interviewte Person 2014, vgl. weitere Personen 2014,

²⁷ Auch im Integrationskonzept ist dieser Punkt unter dem kommunalen Handlungsauftrag angesprochen: Integrationskonzept 2009, S. 5.

2015). Auch die Verwaltungsspitze steht dieser Thematik positiv gegenüber: „[Interkulturelle Schulungen] kann ich mir sehr gut vorstellen [...], wir haben ja vor einiger Zeit die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und interkulturelle Kompetenz gehört zu einer Art Verpflichtung, die man daraus ableiten könnte. Dieser würden wir [...] gerne nachkommen“ (Interviewte Person 2014). In dem neu anlaufenden Projekt „Willkommen in Rödermark“ (Laufzeit voraussichtlich 2016-2018) sind interkulturelle Fortbildungen für Mitarbeitende vorgesehen. Diese haben im Oktober 2016 begonnen und erstrecken sich auf alle Fachbereiche. Auf diese Weise könnte sich der Integrationsgedanke vermehrt und fachbereichsübergreifend in der Verwaltung etablieren.

3.2 IKÖ-Prozesse in der Verwaltung

Während die Integrationsarbeit seitens der Stadtverwaltung in Kooperation mit der Zivilgesellschaft als vorbildlich anzusehen ist, sind interkulturelle Öffnungsprozesse innerhalb der Verwaltung, z. B. durch entsprechende Schulungsangebote oder Arbeitsgruppen innerhalb der Verwaltung, noch ausbaufähig. Die Voraussetzungen dafür sind sehr vielseitig und vorhanden:

Im November 2011 ist Rödermark der „**Charta der Vielfalt**“ beigetreten und hat sich damit einer Unternehmenskultur verschrieben, die von Wertschätzung und Fairness geprägt ist. In der Praxis ist allerdings häufig unklar, wie dieser Leitgedanke innerhalb der Verwaltung umgesetzt wird. Jährlich unterschreiben die Mitarbeitenden dazu eine Vereinbarung/Bekanntnis, in der sie sich für ein vorurteilsfreies und faires Arbeitsumfeld aussprechen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Zudem besteht die Überlegung, das Thema Integration gezielt in diese Arbeitsvereinbarung mit aufzunehmen.

Seit August 2012 ist die Stelle der Integrationsbeauftragten dem Büro des Bürgermeisters zugeordnet, was den Stellenwert von Integrationsthemen innerhalb der Verwaltung erhöht: „Durch die Zuordnung der Stelle zunächst zur Fachabteilung Zentrale Dienste, Recht und seit August 2012 zum Büro des Bürgermeisters wird deutlich, dass man die **Integrationsarbeit in der Kommune als eine Querschnittsaufgabe** sieht. Die Integrationsstelle soll eine Schnittstelle aller Fachbereiche darstellen und sich somit mit allen Bereichen vernetzen.“ (Konzeption Integrationsarbeit 2012, S. 6) Allerdings ist die Stelle als befristete Teilzeitstelle bemessen, weshalb die zeitlichen Ressourcen oftmals nicht für die Aufgabenfelder und eine notwendige Präsenz ausreichen. Dass die Integrationsarbeit in vielen Bereichen der Verwaltung bisher eher weniger mitgedacht wird, zeigen auch die Aussagen einzelner Personen: „Ich würde sagen, es denkt bestimmt hin und wieder einer daran [...] aber da ist noch viel Nachholbedarf“ (Interviewte Person 2014, vgl. weitere Personen 2014) oder das „Mitdenken“ sei quasi im „Entstehen“, aber die Thematik gehe aufgrund von Personalmangel oft unter (vgl. Interviewte Person 2014). Folglich wird Integration einerseits

in einigen Bereichen in der Verwaltung als wichtig erachtet, andererseits gibt es gewisse „Graubereiche“, die das Thema Integration kaum behandeln (vgl. Interviewte Person 2014). Dennoch existieren durchaus auch innerhalb der Verwaltung und im Rathaus Ansätze bzw. Maßnahmen, Neuzugewanderten das Einleben in Rödermark zu erleichtern.

4. Über Willkommens- und Anerkennungskultur



Abbildung 7 Willkommensmappe für Neuzugewanderte in Rödermark

4.1 Angebote für „Neuzugewanderte“

Mit einem persönlichen Grußwort des Bürgermeisters startet die **Willkommensmappe**, die jeder Neubürger im Rathaus erhält. Darin sind wichtige Anlaufstellen, der Stadtführer, Veranstaltungshinweise und sonstige Informationen über die Stadt enthalten. Auch die Integrationsbeauftragte stellt sich und ihr Projekt „Elternlotsinnen“ mit Flyern darin vor.

Zusätzlich gibt es, insbesondere für Personen mit Migrationshintergrund, eine weitere Zusammenstellung von wichtigen Informationen und Ansprechpartnern – eine Art „**Integrationsmappe**“, die die Integrationsbeauftragte der Stadt zusammenstellt. Neben einem Stadtplan sind darin unter anderem auch ein Flyer für Übersetzertätigkeiten, Informationen zu diversen Freizeitangeboten (z. B. Lauftreffs, Cafe „Eine Welt“), eine Ärzte- und Apothekenliste sowie Migrationsberatungsangebote zu finden. Der Verteilungsprozess dieser Unterlagen ist etwas undurchsichtig und könnte mit dem Bürgerbüro klarer geregelt werden.

Neben den Informationsmaterialien existiert – angelehnt an ein afrikanisches Sprichwort – unter dem Motto „man braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen“ ein **Baby-Willkommens-Paket**. Initiiert vom Präventionsrat werden bei der Initiative „Willkommen im Leben“ durch aufsuchende Arbeit Präsente an Familien mit Neugeborenen verteilt, um Hilfestellungen in den ersten Lebensmonaten zu geben. Die Mappe, die im äußeren Erscheinungsbild an die Begrüßungsmappe für Neubürger angelehnt ist, enthält sowohl



Abbildung 8 Die Schilder an den Ortseingängen weisen auf die interkulturellen Wochen hin, an denen Rödermark jährlich teilnimmt.

beispielsweise Angebote über Krabbelkreise oder Tageseltern, das RömKids-Magazin und zudem überregionale Informationen wie das Bundesinfo „Elterngeld/Elternzeit“ oder die Elternbriefe zu den ersten 12 Monaten des Vereins Arbeitskreis Neue Erziehung.²⁸

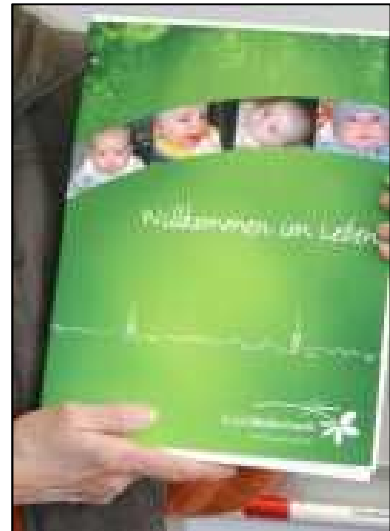


Abbildung 9 „Babymappe“

Einen außergewöhnlichen Empfang für Neubürger bietet des Weiteren die jährlich stattfindende **Einbürgerungsfeier**.

In einem sehr feierlichen Rahmen werden jedes Jahr am 23. Mai (erstmalig im Jahr 2006), dem Tag der Verkündung des Grundgesetzes, die neu eingebürgerten Bürgerinnen und Bürger in Rödermark empfangen. Dabei gilt es, die Entscheidung für den Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit in angemessener Weise zu würdigen und die mit Rechten und Pflichten verbundene Aufnahme in die „deutsche“ Gesellschaft zu dokumentieren. Seit 2005 wurden insgesamt 600 Personen eingebürgert, im Durchschnitt also 50 Bürger und Bürgerinnen pro Jahr.²⁹ Mit diesem Event möchte die Stadt der Pluralität zusätzlich Rechnung tragen, Respekt erweisen und neue Staatsbürger begrüßen.

Neben dieser Willkommenskultur für Neuzuwanderer (im weiteren Sinne) existieren in Rödermark weitere unterschiedliche Projekte, die das Thema „Integration“ mit tragen. Folgend werden ausgewählte Projekte und Vereine beispielhaft vorgestellt, die die Stadt prägen und vorbildhafte Arbeit im Bereich der Integration leisten.

4.2 Projekte für ein gelungenes Miteinander

4.2.1 Einsatz von Eltern- und Sprachlotsen

Seit 2010 wird das **Elternlotsenprogramm** in Rödermark umgesetzt. Dabei werden mit Unterstützung der Fachabteilung Kinder sowie anfangs in Abstimmung mit dem Kreis Offenbach und dessen finanzieller Unterstützung (im Rahmen des Projekts: „FAMILIENwerkSTADT“) jährlich v. a. Frauen zu Elternlotsinnen ausgebildet.³⁰ Ihr Einsatzbereich sind vor allem Kindertageseinrichtungen bzw. Familienzentren und Schulen wobei das Aufgabenspektrum sehr umfangreich ist: „Elternlotsen klären auf, helfen,

²⁸ Weitere Informationen unter:

http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5BpS%5D=1204326000&tx_ttnews%5BpL%5D=2674799&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=54&tx_ttnews%5BbackPid%5D=758&cHash=58598a834f, zuletzt aufgerufen am 06.06.2016.

²⁹ 2005/2006: 51 Personen, 2007: 77 Personen, 2008: 18 Personen, 2009: 51 Personen, 2010: 66 Personen, 2011: 51 Personen, 2012: 48 Personen, 2013: 63 Personen, 2014: 70 Personen, 2015: 58 Personen.

³⁰ Elternlotsen erhalten eine Aufwandsentschädigung vom Land Hessen. 2016 wurde erstmals ein Mann als Elternlotse qualifiziert (vgl. <https://www.stadtpost.de/stadtpost-roedermark/stadt-roedermark-kreis-offenbach-zertifizieren-lotsen-id11343.html>, zuletzt aufgerufen am 06.06.2016).

stärken, ermutigen und überwinden Barrieren. Sie übernehmen Elternvertreterfunktionen, beziehen die zugewanderten Eltern mit ein und bauen Brücken zwischen den Familien und den Pädagoginnen der Kindertagesstätten.“³¹ Der 25-wöchige Qualifizierungslehrgang zur Elternlotsin umfasst insgesamt 48-stündige Seminare u. a. zu den Themen „kindliche Entwicklung“, „Gesundheit“, „Erziehung“ sowie „Beratung und interkulturelle Kommunikation“. Elternlotsinnen, die zum Großteil selbst Migrationshintergrund haben, sollen einerseits bei Schwierigkeiten, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven ergeben können, zwischen Eltern mit Migrationshintergrund und Kindertagesstätten vermitteln und andererseits selbst am deutschen Bildungssystem verantwortungsvoll mitwirken können. Gegenwärtig sind die Elternlotsinnen in Rödermark nicht mehr aus der Integrationsarbeit wegzudenken. Mit verschiedenen Projekten, wie beispielsweise dem „**Interkulturellen Frauencafé**“ (seit 2012) leisten sie diesbezüglich wichtige Basisarbeit im Stadtteil (vgl. Evaluationsbericht 2011). Aufgrund erhöhter Nachfrage von Frauen mit Migrationshintergrund sind die Elternlotsinnen zum Beispiel auch mit dem Verein für Fitness und Schwimmsport (VFS) (siehe Kapitel 4.4) in Kontakt getreten und haben diesen bei der Organisation des „**Frauenschwimmens**“ unterstützt. Einige Elternlotsinnen ließen sich sogar selbst zu Schwimmtrainerinnen ausbilden. (vgl. Evaluationsbericht 2011) Des Weiteren haben Elternlotsinnen an der Entstehung des Buches „**Frauenwelten**“ mitgewirkt (1. Auflage September 2013), in dem Frauen aus verschiedensten Lebenszusammenhängen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, ihre Lebensgeschichte, ihre Migrationserfahrungen und das soziale Miteinander in der Stadt beschreiben.³²

Im April 2014 wurden neben Elternlotsen erstmals auch **Sprachlotsen** zertifiziert. Diese wurden über das Projekt SILQUA der Hochschule Darmstadt und dem Leitpaten „Gesundheitslotsen“ verankert. Sprachlotsen werden v. a. als Übersetzer tätig und unterstützen bei Behördengängen und Arztbesuchen.³³ Unter einer eingerichteten Hotline sind die Sprachlotsen fast rund um die Uhr erreichbar. Auch die Qualifizierung von Sprachlotsen umfasst 48 Stunden, wobei hier insbesondere in die zweisprachige Begleitung eingeführt wird und Informationen über das deutsche Gesundheitssystem und Krankheitsbilder vermittelt werden. Im Jahr 2016 erhielten 20



Abbildung 10 Sprachlotsinnen in Rödermark

³¹ Entnommen von der Rödermark-Internetseite:

http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1756&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1&cHash=581290a0cb, zuletzt aufgerufen am 06.06.2016.

³² „Frauenwelten“ ist das Ergebnis einer Schreibwerkstatt, die während der Interkulturellen Wochen im September 2012 begann. Die FAMILIENwerkSTADT des Integrationsbüros des Kreises Offenbach gab den Startschuss für dieses Projekt in Kooperation mit der Integrationsbeauftragten und der Caritas.

³³ <http://www.roedermark.de/fileadmin/Download/Sprachlotsinnen.pdf>, die Abbildung 10 ist dem Dokument entnommen. (Zuletzt aufgerufen am 06.06.2016.)

Personen das Zertifikat als Eltern- bzw. Sprachlotsen, insgesamt sind in Rödermark im 48 Sprach- und Integrationslotsinnen zertifiziert (Stand: September 2016).

Integrationslotsinnen und -lotsen in Rödermark im Überblick	
Elternlotsinnen und -lotsen	Sprachlotsinnen und -lotsen
<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitsbereich: v. a. in Kitas und Familienzentren, Schulen sowie im Stadtteil • „Brückenbauer“ zwischen Familien mit Migrationshintergrund und Erzieherinnen bzw. Erziehern, Lehrerinnen bzw. Lehrern, Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern • Projektarbeit, um Gemeinschaft und Informationsfluss zu fördern. • Basisausbildung und Vertiefung im Bereich „Bildung und Erziehung“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Begleiter von Zuwanderern und Menschen mit Migrationshintergrund • Unterstützung für Migrantinnen und Migranten mit geringen Deutschkenntnissen • Einsatzbereich und Tätigkeiten: v. a. im Bereich Gesundheit, Unterstützung bei Anträgen und Formularen, Behördengängen und Arztbesuchen • Generationsübergreifend • Basisausbildung und Vertiefung im Bereich „Gesundheit und mehrsprachige Begleitung“

4.2.2 Festlichkeiten – das Brückenfest

„Mit dem Brückenfest wollen wir das Zusammenleben in Rödermark und insbesondere im Stadtteil Urberach bereichern, das bürgerschaftliche Engagement fördern und das ‚Rödermark-Gefühl‘ weiter stärken.“ (Bürgermeister 2014)

„Brücken bauen – Brücken zwischen dem „alten“ und dem „neuen“ Urberach, Brücken zwischen Menschen verschiedener kultureller Identitäten, Brücken zwischen Menschen verschiedener Generationen“ lautete das Motto des seit 2009 fast jährlich stattfindenden Brückenfestes in Rödermark. Dieses findet sich auch in der Örtlichkeit wieder, da sich das Festgelände vom Entenweiher über die Fußgängerbrücke bis zur Einmündung in die Schillerstraße erstreckt. Das Brückenfest ist als Ergebnis der Seewald-Studie entstanden, in der ein Mangel an „Kommunikation und kommunikativen Orten“ konstatiert wurde (vgl. Evaluationsbericht 2010). Daran beteiligt sind v. a. die Stabsstelle des Bürgermeisters, der Ausländerbeirat, der Fachbereich 4, die Elternlotsinnen und einige Vereine. Seither findet im Rahmen des Festes unter Leitung des FC Viktoria Urberach, der Fachabteilung Senioren, des Sozialen Dienstes sowie den Kitas in der Lessing- und Liebigstraße ein Fußballturnier von Kindern und Jugendlichen statt, die nach Fairplay-Regeln für Integration und Toleranz spielen. (vgl. Evaluationsbericht 2013/2014)

4.2.3 „Café Vergiss-Mein-Nicht“

Der Ansatz des „Café Vergiss-Mein-Nicht“ ist ein anderer im Vergleich zu den bisher vorgestellten Projekten, da es sich speziell an Demenzkranke und deren Angehörige richtet. Die Arbeiterwohlfahrt, die Stadt und das Pflegestift „An der Rodau“ haben das Café 2014 eröffnet und nutzen dafür die Räume des Pflegestifts. Neben Kaffee und Kuchen sind Lesungen, Musik- und Theaterveranstaltungen Bestandteil des Förderprojektes. V. a. durch die Zusammenarbeit mit dem SchillerHaus (im Dezember 2015 öffnete der Café-Treff für an Demenz erkrankte Menschen und ihre Angehörigen die Türen) verfolgt das Projekt auch eine interkulturelle Ausrichtung. Die Erfahrungen zeigen jedoch auch hier, dass es schwierig ist, v. a. ältere Personen mit Migrationshintergrund zu erreichen (vgl. Interviewte Person 2014).

4.3 Über den Umgang mit Flüchtlingen

Wie in allen Kommunen überschlagen sich seit 2014/2015 die Ereignisse bezüglich der Aufnahme und Unterbringung von Flüchtlingen. Auch in Rödermark ist das ehrenamtliche und hauptamtliche Engagement groß, um den Neuankommenden das Einleben in ihrer Stadt und in Deutschland zu erleichtern. Ein „Pluspunkt“ der Stadt (v. a. im Vergleich zu anderen Kommunen) dabei ist, dass sie bei den Herausforderungen auf ein lang etabliertes Vereinswesen in der Flüchtlingsarbeit zurückgreifen kann: Auf das **Netzwerk für Flüchtlinge in Rödermark** (NFR)³⁴. Dieses wurde bereits 1991 als Verein für Flüchtlingshilfe zur Unterstützung und Begleitung von Flüchtlingen gegründet. Von Anfang an hat der Verein bei der Entwicklung des Integrationskonzeptes der Stadt Rödermark mitgewirkt und bis heute ist er aktiver Bestandteil der vom Magistrat eingesetzten AG „Integration“. Während er sich seit jeher als Bindeglied zwischen allen Migrantinnen und Migranten sowie der Bevölkerung in Rödermark versteht (ehemals auch „Netzwerk für Integration in Rödermark“, NIR), ist er seit etlichen Jahren besonders in der Flüchtlingsintegration aktiv (z. B. organisiert er seit 2011 Patenschaftsprojekte). Aus diesen Aktivitäten heraus entstand 2014 zusätzlich der Freundeskreis Flüchtlinge (die hier tätigen Ehrenamtlichen müssen nicht zwangsläufig Mitglied im Verein werden), der eine weitere Stütze für die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen in die Stadtgesellschaft ist.³⁵ Diese vorhandenen Strukturen waren insbesondere für die städtische Rollenfindung bezüglich der Flüchtlingsarbeit und -organisation und bis zur Schaffung neuer Stellen innerhalb der Stadtverwaltung (z. B. in der Sozialberatung für anerkannte Flüchtlinge) von großer Bedeutung. Auch gegenwärtig nimmt der Verein eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung der aktiven Integrationsarbeit in Rödermark ein (z. B. durch die Organisation von Willkommens- und Freundschaftsfesten bzw. weiteren Veranstaltungen, Sprachförderungsmaßnahmen, Einzelbetreuungen und Büchereibesuchen).

³⁴ <http://www.netzwerk-fluechtlinge-roedermark.de/>

³⁵ Der Freundeskreis Flüchtlinge im Netzwerk für Flüchtlinge Rödermark e.V. erhielt zusammen mit vier weiteren Initiativen 2015 den Hessischen Integrationspreis.

Neben der aktiven Vereinsarbeit gibt es zahlreiche weitere Unternehmungen innerhalb der Stadt. Als Bildungseinrichtung hat sich die Stadtbücherei auf die neue Zielgruppe eingestellt und bietet neben Führungen auch einen Bestand an zwei- bzw. mehrsprachigen (Bilder-) Büchern an (vgl. Interviewte Person 2014). Die AG Integration mit ihren Akteuren, das SchillerHaus sowie der Ausländerbeirat sind in die Flüchtlingsarbeit involviert. Zudem hat die Stadt eine Unternehmensbefragung zur Beschäftigung von Asylbewerbern durchgeführt, mit dem Ergebnis, dass 23 heimische Unternehmen derzeit Arbeits- und Praktikumsplätze für Flüchtlinge anbieten.³⁶

Die Flüchtlingsarbeit in Rödermark stößt dank der langjährigen Erfahrungen im Bereich der Integration auf ein gutes Fundament. Projekte, die Personen mit Migrationshintergrund ansprechen, sind ebenso vertreten wie Bemühungen um die Integration von Flüchtlingen, wobei die „einheimische“ Bevölkerung auch mit einbezogen wird. Auf diese Weise umfasst die Integrationsarbeit insgesamt die gesamte Stadtgesellschaft.

4.4 Vereine, Verbände und ihre Rolle in der Integrationsarbeit

„Das Vereinswesen ist ein wichtiger Integrationsbereich, weil gerade in Vereinen die Möglichkeit zur Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben besteht.^[37] Außerdem ist davon auszugehen, dass die Vereine ein Spiegelbild der Gesellschaft darstellen [...]“. Diese Sätze sind dem Evaluationsbericht 2011 (S. 5) entnommen und verdeutlichen, dass der Stadt die Vereinsarbeit gerade für eine gelungene Integrationsarbeit von großer Bedeutung ist. Der im Integrationskonzept verankerte Handlungsschwerpunkt „Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben“ legt daher auch einen Fokus auf die Rolle der Vereine als zentrale Netzwerkakteure. Im Rahmen einer **Bestandsaufnahme³⁸ über die Teilhabe von Migranten in Vereinen** (2011) hat sich die AG Integration einen Überblick über die Rödermärker Vereinslandschaft und die Beteiligung von Migranten gemacht, um dadurch

³⁶ Quelle: <http://www.fr-online.de/kreis-offenbach/roedermark-integrationsprojekt-mit-stuehlen,1473032,34322422.html>, zuletzt aufgerufen am 07.06.2016

³⁷ Vgl. hierzu z. B. Braun, Sebastian: Soziale und politische Integration durch Vereine? : theoretische Ansätze und empirische Ergebnisse. In: Rehberg, Karl-Siebert (Ed.) ; Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Ed.): Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München; Teilbd. 1 und 2. Frankfurt am Main: Campus Verl., 2006., im Internet verfügbar unter http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/17258/ssoar-2006-braun-soziale_und_politische_integrations_durch.pdf?sequence=1, zuletzt aufgerufen am 08.06.2016.

Migration & Bevölkerung: Integration in den und durch den organisierten Sport, verfügbar unter: <http://www.migration-info.de/artikel/2014-06-19/gastbeitrag-integration-den-und-durch-den-organisierten-sport>, zuletzt aufgerufen am 08.06.2016.

Über Migrantenorganisationen siehe: Schultze Günther und Dietrich Thränhard (Hrsg.) (2013): Migrantenorganisationen – Engagement, Transnationalität und Integration. Verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10092.pdf>, zuletzt aufgerufen am 08.06.2016.

Lehmann, Karsten (2001): Migrantenvereine in deutschen Kommunen, Zentrale Thesen der Dissertation „Vereine als Medium der Integration“, Auszug verfügbar unter:

http://www.ms.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=4966&article_id=12825&psmand=17, zuletzt aufgerufen am 08.06.2016.

³⁸ Von 30 Vereinen bzw. Institutionen gaben 15 Gesprächspartner eine Rückmeldung.

auch das Stimmungsbild innerhalb der Gesellschaft abzufragen. Folgende Erkenntnisse gingen daraus unter anderem hervor:

- Bei Migranten spielt das Vereinsleben weniger eine Rolle als in der deutschen Gesellschaft. Das Zusammenleben findet hier stärker im Familienzusammenhang statt.
- Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund sind vor allem Kinder und Jugendliche. Jugendliche mit schulischen Problemen werden von Vereinen weniger erreicht. Frauen und Mädchen sind in Vereinen oft weniger vertreten. Insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund fühlen sich von den Vereinen nicht immer angesprochen.
- Ein Großteil der Personen mit Migrationshintergrund ist in Fußballvereinen organisiert.
- Migranten fühlen sich durch die gängigen Kommunikationswege der Vereine oft nicht angesprochen, sondern bevorzugen eher eine direkte Ansprache.
- Das deutsche Vereinswesen und sein gesellschaftlicher Stellenwert sind Migranten oft nicht bekannt (Aufnahmeprozedere usw.).
- Bei den meisten Vereinen scheint das Thema „Migranten“ keine Priorität zu haben, da sich Vereine insgesamt als sehr offen bezeichnen. Migranten werden daher wie alle anderen Mitglieder bzw. Zielgruppen wahrgenommen. Eine besondere Anstrengung, Zugang zu dieser Gruppe zu finden, wird eher selten unternommen.

Diese Erkenntnisse aus der Vereinswelt werden in der Stadt genutzt, um die Partizipation in und von Vereinen auszubauen und zu stärken. Insbesondere die Zunahme der Geflüchteten im Herbst 2015 führte in einigen Vereinen (insbesondere in Sportvereinen) zu Öffnungsprozessen, da diese gezielt an die Personengruppe „Flüchtlinge“ herangetreten sind und sich über die Aufnahme Gedanken gemacht haben (vgl. Interviewte Person 2015).

Insgesamt werden die Rödermärker Vereine durch bestehende Kooperationen mit dem Ausländerbeirat und sonstigen städtischen Einrichtungen (z. B. dem SchillerHaus) am Stadtgeschehen beteiligt und mit einbezogen. Gerade die Zusammenarbeit und Verbindung des Ausländerbeirats mit und zu **Migrantenselbstorganisationen** (insbesondere des Deutsch-Türkischen-Freundschaftsvereins e. V., dem iranischen Verein „Alle für Alle“ (AfA), dem Verein „Hekimhaner in Europa e. V.“ und dem „Kozdere Solidaritäts-Verein in Europa“ sowie der Ahmadiyya Muslim Jamaat-Gemeinde) bereichern das Zusammenleben. Zu verschiedenen Anlässen werden hier interkulturelle Begegnungen geschaffen, wie beispielsweise beim persischen Neujahrsfest³⁹, der Nikolausfeier im SchillerHaus oder dem jährlich stattfindenden gemeinsamen Fastenbrechen.

Als weiteres Best-Practice-Beispiel für die Gestaltung des Zusammenlebens in Rödermark ist sicherlich die langjährige, kulturübergreifende Arbeit des NFR-Vereins hervorzuheben. Aber

³⁹ Informationen unter:

http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5Btt_news%5D=4671&tx_ttnews%5BbackPid%5D=20&cHash=7b2db632ecad38a5cdf61805e37d8945, zuletzt aufgerufen am 07.09.2016.

auch andere Vereine⁴⁰ leisten einen wichtigen Beitrag, um die Auffassung „Wir sind alle Rödermärker“ mit Leben zu füllen:

Der Fußballverein **FC Viktoria** wurde beispielsweise 2013 mit seinem Projekt „Straßenfußball für Toleranz“ mit dem Integrationspreis der Stadt ausgezeichnet.⁴¹ Anliegen dieses Projektes, das regelmäßig in Kooperation mit dem Senioren- und Ausländerbeirat durchgeführt wird, ist neben der Förderung des sportlichen Talents auch die des sozialen Verhaltens. Die Sportart Fußball, die bei vielen Nationalitäten beliebt ist, wird dazu genutzt, den Blick für Toleranz, Teamarbeit und Zivilcourage auszubauen. Die geschlechtlich gemischten Teams legen dazu im Vorfeld gemeinsam „Fair-Play-Regeln“ fest, nach denen sie spielen möchten. Sogenannte Teamer überwachen die Einhaltung der Regeln und am Ende zählen nicht nur die Tore, sondern auch das Verhalten gegenüber den Mitspielenden. An der (kulturellen) Vielfalt der teilnehmenden Jugendlichen zeigt sich, dass „Sport die beste Integration ist, die wir bekommen können“ (Interviewte Person 2015): Am Straßenfußballturnier nehmen zwischen 40 und 75 Kinder bzw. Jugendliche teil, wobei über 80 % der Teilnehmenden einen Migrationshintergrund haben (vgl. Interviewte Person 2015). Aber auch sonst ist der Verein von Offenheit geprägt. So müssen alle Mitglieder eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben, in der geregelt ist, dass rassistisches, sexistisches und gewalttätiges Verhalten abgelehnt wird. Auf diese Vereinbarungen wird bei Konflikten zurückgegriffen und damit werden diese möglichst früh beseitigt.

Auch Veranstaltungen des **Alternativen Zentrums Rödermark e. V.** schaffen Begegnungsmöglichkeiten für unterschiedliche Kulturen. 1979 als „alternatives“ Jugendzentrum gegründet, bietet der Verein seit 1981 mit unterschiedlichen Kooperationspartnern, u. a. dem Deutsch-Türkischen Freundschaftsverein⁴², regelmäßig sogenannte „Kulturcafés“ oder sonstige Veranstaltungen (Vorträge, Lesungen, Ausstellungen, Theater usw.) zu unterschiedlichen Themen an.⁴³ Die Berücksichtigung der kulturellen Vielfalt der Stadtgesellschaft ist dem Verein dabei wichtig. So gab es z. B. schottische Abende oder afrikanische Nächte mit kulinarischen Köstlichkeiten und Musik (vgl. Interviewte Person 2014).

Als weiteres Beispiel für eine gelungene Integrationsarbeit in Vereinen ist der 2003 gegründete **Verein für Fitness und Schwimmsport e. V. (VFS)**⁴⁴ zu nennen. Mit seinem

⁴⁰ In Rödermark existiert eine breite Vereinslandschaft, in der jeder Verein auf seine Weise das Miteinander innerhalb der Stadtgesellschaft fördert. Folgend kann nur Einblick in die Arbeit ausgewählter Vereine gegeben werden.

⁴¹ Siehe:

http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5Btt_news%5D=3288&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1&cHash=34ad9686881729b8f1b45f12efdc0ca3, zuletzt aufgerufen am 04.07.2016

⁴² Der Deutsch-Türkische Freundschaftsverein Rödermark e.V. wurde 1990 gegründet und engagiert sich seither aktiv in Netzwerken (Ausländerbeirat, Arbeitskreise, weitere Kooperationen). Zudem bietet er regelmäßig Info-Veranstaltungen zu verschiedenen, für die internationale Verständigung wichtigen Themen (z. B. Kindertagespflege, Optionskinder, Anwerbeabkommen oder am Weltfrauentag). (vgl. Evaluationsbericht 2012).

⁴³ Homepage des Vereins: <http://www.xn--az-rdermark-ufb.de/>, zuletzt aufgerufen am 05.07.2016.

⁴⁴ Internetauftritt: <http://www.vfs-roedermark.de/>

Projekt „Schwimmen für alle – Schwimmförderung und Angebote für Migranten“ wurde dieser bereits mehrmals (auf kommunaler, Landes- und Bundesebene) ausgezeichnet.⁴⁵ Unter dem Leitgedanken „Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von Migranten“, der sich auch aus dem Integrationskonzept ableiten lässt, wendet sich der

Verein gezielt an Eltern („Arbeit mit Kinder und Jugendlichen setzt Elternarbeit voraus“⁴⁶) und

insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund, die in Vereinen meist weniger vertreten sind (siehe auch Ergebnisse der Erhebung über Vereine, ebenso Stadtleitbild 2012, S. 11). Über Informationen und eine breite Beteiligung an verschiedenen Freizeitveranstaltungen ist es dem Verein gelungen, Frauen mit Migrationshintergrund für den aktiven Schwimmsport zu gewinnen. Seit 2011 bildet der Verein sogar Schwimmtrainerinnen bzw. Trainerassistentinnen mit Migrationshintergrund aus und bietet regelmäßig Frauenschwimmkurse an. Förderlich für die Netzwerkarbeit ist dabei, dass im Vereinsvorstand auch Personen mit Migrationshintergrund vertreten sind, die den Zugang zur Zielgruppe (durch eine direkte Ansprache) wesentlich erleichtern. In Kooperation mit NFR werden ferner Schwimmkursplätze für Flüchtlinge angeboten.⁴⁷

VFS-Leitlinien

- „Unsere Leitmotive sind Vielfalt und Teilhabe.
- Unsere Werte sind Toleranz, Respekt und Fairness.
- Wir sind offen für alle – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung und Fitness. [...]“

Abbildung 11 Auszug aus den Leitlinien des VFS (beschlossen im April 2016)

Obwohl es, wie gezeigt, durchaus vorbildliche Integrationsansätze in den Vereinen von Rödermark gibt, sehen etliche Vereine die Zielgruppe „Migranten“ nicht als eine separate bzw. besondere Einheit an (Stichwort: Gleichbehandlung), auf die speziell eingegangen werden muss. Daher gibt es wenige Angebote oder Ansprachen, die auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe ausgerichtet sind. Aus der Vereinsbefragung der Stadt geht zudem hervor, dass oftmals die Erwartung dominiert, Migranten müssten von sich aus auf die Vereine zukommen und Anschluss suchen. Die AG Integration sieht einen Handlungsbedarf daher v. a. auch in der weiteren Sensibilisierung der Vereine für die Vielfalt der Gesellschaft, um dadurch die Mitgliederwerbung zu unterstützen und Personengruppen, die bisher weniger vom Vereinsleben angesprochen wurden, zu integrieren. (vgl. Evaluationsbericht 2013-2014, S. 9f)

⁴⁵ Siehe z. B.

http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5Btt_news%5D=2403&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1&cHash=ab004d0686 und <http://www.fr-online.de/kreis-offenbach/roedermark-eine-stunde-frei-sein,1473032,8426348.html> zuletzt aufgerufen am 05.07.2016.

⁴⁶ http://www.dosb.de/fileadmin/fm-sterneessports/dokumente/2011/Jury_Zusammenfassung/Bewerbung_Hessen.pdf, S. 9)

⁴⁷ Weitere Informationen zu Projekten des Vereins unter: http://www.dosb.de/fileadmin/fm-sterneessports/dokumente/2011/Jury_Zusammenfassung/Bewerbung_Hessen.pdf, zuletzt aufgerufen am 05.07.2016

5. Über die Wahrnehmung der Integrationsarbeit in Rödermark: Hürden, Erwartungen, Bedürfnisse, Wünsche

„Erfolgreiche Integrationspolitik gelingt nur dann, wenn die Integrationsbereitschaft der Menschen mit Migrationshintergrund auf eine offene Aufnahmegesellschaft trifft.“ (Konzeption Integrationsarbeit 2012, S. 5)

Im letzten Teil des leitfadengestützten Fragebogens geht es um die Wahrnehmung der Interviewten zur Integrationsarbeit in ihrer Kommune. Das ca. 1,5 stündige Gespräch endete meist mit Fragen wie: „Wo sehen Sie die größten Hürden für eine gelungene Integrationsarbeit?“, „Welche Bedeutung hat die Integrationsarbeit Ihrer Meinung nach auf kommunalpolitischer Ebene?“ und „In welchem Bereich wünschen Sie sich Unterstützung, bzw. welche Wünsche haben Sie bezüglich der Ausgestaltung der Integrationsarbeit in Ihrer Kommune?“.

Die Antworten auf die Frage, wo die größten Barrieren für eine gelungene lokale Integration gesehen werden, lassen sich in folgende Themenkomplexe zusammenfassen:

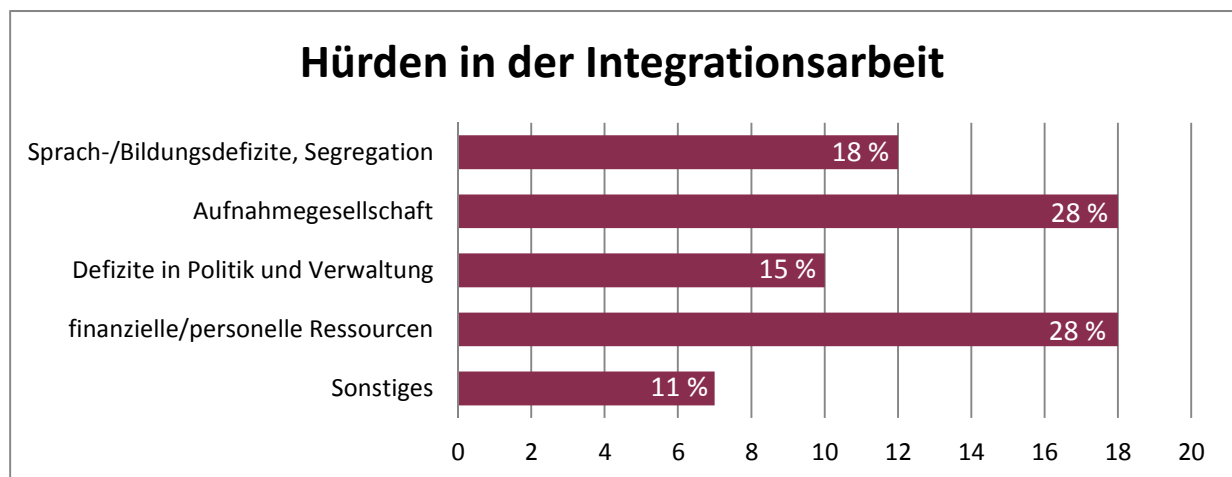


Abbildung 12 Hürden in der Integrationsarbeit

Wie aus dem einleitenden Zitat hervorgeht, kann Integration nur dann erfolgreich sein, wenn sowohl die Aufnahmegesellschaft als auch die Gruppe der Zugewanderten Bereitschaft zeigen, sich aufeinander einzulassen. Ein Großteil der befragten Akteure sieht insbesondere auf Seiten der einheimischen Bevölkerung (**Aufnahmegesellschaft**) und weniger seitens der Zugewanderten (**Sprach-/Bildungsdefizite, Segregation**) Hemmnisse, die die Integration von Migranten in der Kommune erschweren (siehe Abbildung 12). Hürden seien hier vor allem „menschlicher Natur“: [...] in manchen Bereichen ist das Integrationsbewusstsein nicht so stark, weil gewisse Ängste vorhanden sind [...]. Das ist meine Wahrnehmung, dass man Angst hat vor der Überformung oder Überschwemmung mit fremder Kultur. Die Frage nach dem eigenen Kulturverlust steht dann auch irgendwie im Raum – das sieht man immer mehr als die Gewinne und die Bereicherung, die sich durch andere Kulturen ergeben.“ (Interviewte Person 2014, vgl. ebenso weitere Person 2014: Fremdes werde erstmal abgelehnt.) So gebe

es immer noch etliche Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Migranten(gruppen), die größtenteils auch auf Unwissenheit, Verständnislosigkeit (bzw. mangelndes Einfühlungsvermögen) und/oder Desinteresse an anderen kulturellen Lebensweisen zurückzuführen sind (vgl. Interviewte Personen 2014). Die Bevölkerungsgruppen separieren sich oftmals noch zu stark voneinander, was interkulturelle Kontakte und Begegnungen erschwert und nicht selten rassistische Äußerungen begünstigt (vgl. Interviewte Personen 2014). Manchmal fehle es auch am Verständnis, dass Integration nicht nur eine Einbahnstraße und eine Bringschuld der Migranten sei, sondern beide Gruppen aufeinander zugehen müssen (vgl. Interviewte Person 2014). Hürden wie Intoleranz, Verständnislosigkeit oder ein Mangel an Empathie, die sowohl bei der einheimischen Bevölkerung, als auch bei Neuzugewanderten vorzufinden sind, erschweren das Zusammenwachsen der Stadtgesellschaft (vgl. Interviewte Personen 2014). Eine gelungene Integration kann nur vonstattengehen, wenn die Bürgerschaft sie befürwortet und den Prozessen gegenüber aufgeschlossen ist (vgl. Interviewte Personen 2014). „Wenn man merkt, man ist hier nicht erwünscht, dann will man auch nicht integriert werden. Und wenn man merkt, die sind alle nett und versuchen mir zu helfen, dann will man auch dazu gehören, zur Gesellschaft“ (Interviewte Person 2014).

Trotz einiger Vorbehalte und Hemmnisse ist die Bereitschaft, sich dem Thema „Integration“ in Rödermark positiv anzunehmen, sehr hoch und sicherlich auch aufgrund des Umgangs mit der Flüchtlingsthematik noch mehr gewachsen (vgl. Bürgermeister 2014): [...] es ist eine Hilfsbereitschaft da, es ist Bereitschaft da, andere willkommen zu heißen [...] – da hatten wir auch schon andere Zeiten. [...] Also die Arbeit hat sich gelohnt. Man erntet doch irgendwann die Früchte der Arbeit der vergangenen Jahre, das ist sehr schön und positiv“ (Bürgermeister 2014).

Dass es für die Ausgestaltung der Integrationsarbeit **finanzieller und personeller Ressourcen** bedarf, ist den Akteuren ebenso bewusst. In 28 % der Aussagen wird das Fehlen von Ressourcen als weiteres Hindernis angegeben. Auf Bundes-, Landes-, Kreis- und kommunaler Ebene müsse sich bewusst gemacht werden, dass Integrationsarbeit Kosten verursacht (vgl. Interviewte Person 2014). Entsprechende finanzielle Mittel sollten dafür bereitgestellt werden. Insbesondere für die Stadtteilarbeit bzw. das Quartiersmanagement und um das Integrationskonzept „mit Leben zu füllen“ (vgl. Interviewte Personen 2014), sind entsprechende Ressourcen unumgänglich. Auch für die aufsuchende und aufklärende Arbeit sollten Personalmittel ausgeweitet werden, um vor allem auch bestehende Projekte wie die Sprach- und Integrationslotsenausbildung fortzuführen (vgl. Interviewte Personen 2014). Des Weiteren wurde der Wunsch nach hauptamtlicher Unterstützung für die Vereinsarbeit geäußert, in der ein großer Teil an Integration und gesellschaftlicher Teilhabe stattfindet (vgl. Interviewte Personen 2014). Mit der Aufstockung der Integrationsstelle im Februar 2016 konnte die Stadtverwaltung zumindest einen Teil der Wünsche zur Ausgestaltung der Integrationsarbeit in Rödermark umsetzen (vgl. Interviewte Personen 2014).

Aber auch innerhalb der **Verwaltung und Politik** werden sich eine stärkere Festigung des Gedankens „Integration“ und eine bessere Zusammenarbeit diesbezüglich gewünscht (vgl. Interviewte Person 2014). Insbesondere der Magistrat und die Fraktionen sollten die Bemühungen der Stadt mittragen und unterstützen (vgl. Interviewte Person 2014). Zudem wird in einigen Bereichen – das betrifft auch Führungspositionen – bemängelt, dass es oftmals zu „verbalen Bekenntnissen bei Verhaltensstarre“ (vgl. Interviewte Person 2014) komme. Damit einher geht die Bekanntmachung des Integrationskonzeptes und dessen inhaltliche Ausgestaltung innerhalb der Verwaltung selbst (vgl. Interviewte Personen 2014), um Aussagen wie „[über Integration] macht sich keiner [...] Gedanken, das ist Verwaltung. Auch ich mache mir darüber keine Gedanken, man muss schauen, dass man das Tagesgeschäft am Laufen hält“ (Interviewte Person 2014) oder „[...] es ist schwierig, auf alles einzugehen: Zeit, Fähigkeiten, Wollen – oft sind es auch organisatorische Hindernisse“ (Interviewte Person 2014) entgegenzuwirken.

Neben wenigen derartigen Aussagen betonen bei weitem mehr Akteure, dass die Integrationsarbeit in Rödermark vorbildlich läuft und auch schon lange einen hohen Stellenwert habe (siehe Kapitel 2, Abbildung 4 und Abbildung 5): Als eine „tolle, zusammengewürfelte, kulturelle Gesellschaft“ (Interviewte Person 2014, vgl. ebenso weitere Person 2014) sei Rödermark „auf einem guten Weg [...], es wurde schon vieles [in Sachen Integration] angestoßen“ (Interviewte Person 2014) und die Vernetzungsarbeit an relevanten Stellen sowie der Informationsfluss werden als positiv bewertet (vgl. Interviewte Person 2015)

Unter „**Sonstiges**“ wird der Wohnraummangel als Hindernis für eine gelungene Integrationsarbeit angesehen (vgl. Interviewte Person 2014). Dieser Zustand könnte dazu führen, sozial schwächer gestellte Personen gegeneinander auszuspielen und gegebenenfalls eine „Ghettoisierung“ zu fördern (vgl. Interviewte Person 2014). Auch die bauliche Situation im Seewaldgebiet (vgl. Interviewte Personen 2014) sowie die künstlich geschaffene Stadtstruktur in den 1970er Jahren und das damit verbundene Zusammenwachsen der einzelnen Stadtteile (man habe kaum gemeinsame Wurzeln (vgl. Interviewte Personen 2014, 2015)) werden als integrationshemmend angesehen. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, könnten vermehrt stadtteil- sowie vereinsübergreifende Aktivitäten umgesetzt werden (vgl. Interviewte Personen 2014).

6. Zusammenfassung und Fazit

„Ich glaube wir sind offen, bunt und gut!“ (Interviewte Person 2015) – mit dieser Aussage lassen sich die bisherigen Bemühungen, Aktivitäten und Prozesse, die in Rödermark im Bereich „Integration“ umgesetzt wurden und werden, knapp zusammenfassen. Integrationsarbeit hat in der Stadt auf unterschiedlichen Ebenen im Verhältnis zu anderen Kommunen im Kreis eine lange Tradition und das Thema Partizipation wird durch

unterschiedliche Beteiligungsprozesse innerhalb der Stadtgesellschaft gelebt (vgl. Abbildung 13).

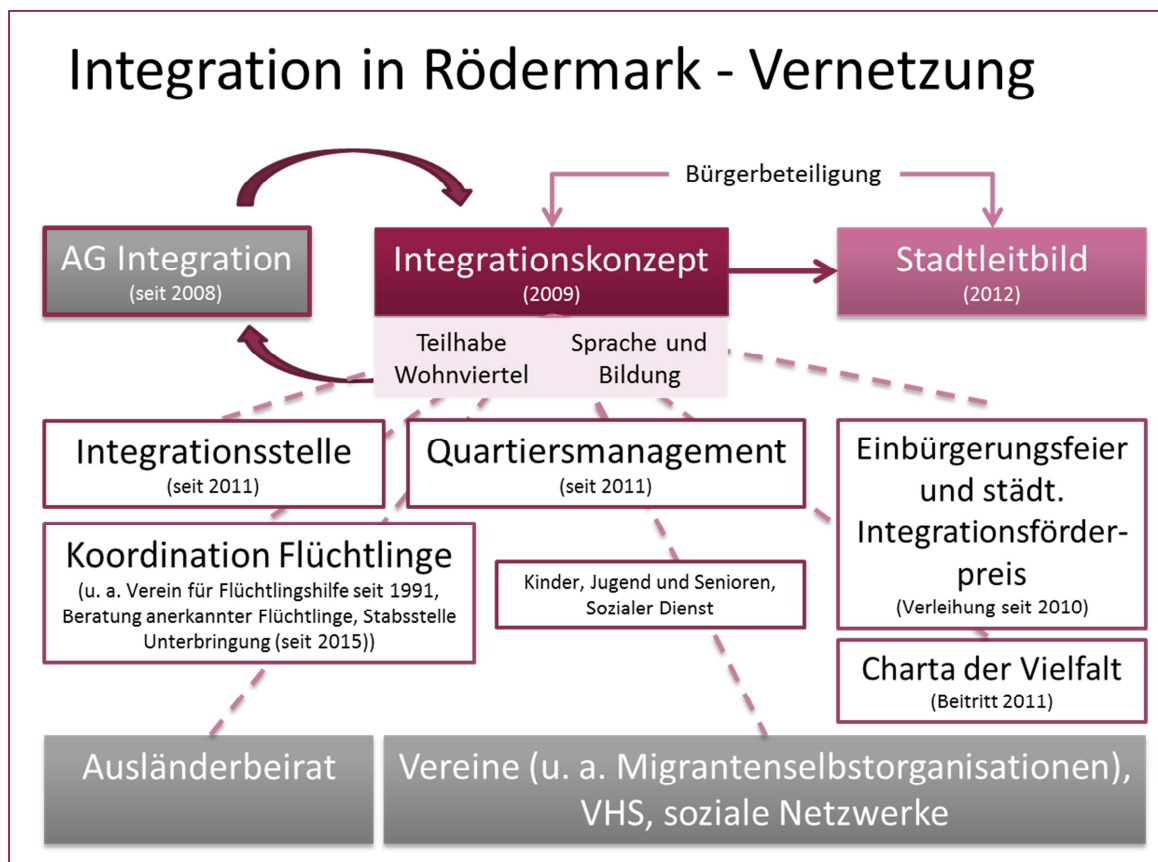


Abbildung 13 zusammenfassende Übersicht über die strukturelle Ausgestaltung bzw. Basis der Integration in Rödermark

Das partizipativ gestaltete Integrationskonzept als Basis sowie die AG Integration als ständiger Begleiter von Integrationsmaßnahmen sorgen dafür, dass „Integration“ innerhalb der Stadtgesellschaft thematisiert und weiter verfolgt wird. Auch die Erhebungen und regelmäßigen Bürgerbeteiligungen, die von der Verwaltungsspitze unterstützt und gewollt sind, begünstigen die Wirkungsweisen von Integrationsprojekten und das insgesamt positive Klima in der Stadt. Die Aussage im Integrationskonzept von 2009, dass „sowohl bei der einheimischen Bevölkerung wie auch bei den Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund [der Eindruck bestehe, dass] die Stadt Rödermark an den Migranten »nicht interessiert« sei“ (Integrationskonzept 2009: 17), scheint sich auf Grundlage der geführten Gespräche im Jahr 2016 zu relativieren. Der Grundidee des Konzeptes⁴⁸, mit hoher Motivation Angebote und Projekte für ein friedliches und attraktives Rödermark umzusetzen, wird nachgekommen, wobei diesbezüglich selbstständig arbeitende Strukturen immer noch im Ausbau sind. Integration ist ein langwieriger, aber – wie Rödermark zeigt – lohnender Prozess, der immer wieder neu ausgehandelt und den Gegebenheiten und äußeren Umständen angepasst werden muss.

⁴⁸ Vgl. hierzu: <http://www.familien-blickpunkt.de/aktuelles/willkommen-in-rdermark.html>, zuletzt aufgerufen am 15.07.2016.

Obwohl die Integrationsbemühungen und die prozesshafte Umsetzung in Rödermark als vorbildlich zu sehen sind, ergeben sich auf Grundlage der geführten Gespräche zusammenfassend folgende Anregungen zur weiteren Entwicklung und Ausgestaltung der Integrationsarbeit in struktureller, inhaltlich-strategischer sowie finanzieller Hinsicht:

Struktur

- **Verantwortlichkeiten im Bereich Integration klar kommunizieren:**

Gerade aufgrund der neu und verstärkt hinzugekommenen Zielgruppe der Geflüchteten ist es wichtig, innerhalb der Verwaltung (und auch in der Öffentlichkeit) die Strukturen, Aufgabenteilung und Verantwortlichkeiten im Bereich Integration zu klären bzw. beizubehalten und klar zu kommunizieren. Wer ist für welches Thema Ansprechpartner, an wen können sich Bürgerinnen und Bürger mit welchem Anliegen wenden? Eine Übersicht mit entsprechenden Ansprechpartnern und deren Aufgabefeldern im Bereich „Integration“ wäre für die Verwaltungsmitarbeitenden sowie für die Öffentlichkeit (z. B. durch Ausarbeitung der Internetseite „Integrationsbeauftragte“ zu einer allgemeinen Seite „Integration“ mit Organigrammen und Zuständigkeiten) sicherlich eine Hilfestellung. Zudem ist im Rahmen des Projektes „Willkommen in Rödermark“ die Erstellung eines Informations-Pools, der u. a. auch eine Integrations-Hotline beinhaltet, vorgesehen, was den Informationsfluss und die Klärung der Zuständigkeiten insgesamt fördern könnte.

- **Ausbau und Errichtung von weiteren Stadtteilzentren:**

Wie die Bestandsaufnahme zeigt, spielt das Stadtteilzentrum „SchillerHaus“ eine sehr zentrale Rolle in der Förderung des Zusammenlebens, insbesondere innerhalb seines Stadtteils (Urberach). Es hat sich zu einer festen Institution und Anlaufstelle (u. a. für Beratungen und Veranstaltungen) entwickelt, was von den Bürgerinnen und Bürgern gerne angenommen wird. Nach dem Vorbild des Schillerhauses könnten in den Stadtteilen Ober-Roden und Waldacker ein weitere Quartiersmanagements etabliert werden, um die Stadtteile und die bereits vorhandenen Quartiersgruppen, die größtenteils selbständig agieren, weiter zu vernetzen. Der Informationsfluss würde dadurch gestärkt und gemeinsame Projekte würden das Zusammenwachsen der Stadtteile fördern.

Inhalt / Strategie

- **IKÖ-Prozesse sowie Stärkung der Willkommenskultur innerhalb der Verwaltung:**

Die Förderung von interkulturellen Öffnungsprozessen und der damit verbundene Ausbau der Willkommenskultur innerhalb der Verwaltung und der Rathäuser ist

sicherlich der Bereich, den es noch aktiver zu gestalten gilt. Eine **verwaltungsinterne Arbeitsgruppe** (neben der AG-Integration oder zu deren Ergänzung) könnte die Themen für interkulturelle Öffnungsprozesse erfassen und dafür notwendige Maßnahmen umsetzen.⁴⁹ So sollte das Bewusstsein für interkulturelle Kompetenzen z. B. in Form von **Fortbildungen** und Workshops flächendeckend ausgebaut werden. In dem aus Landesmitteln geförderten Projekt „Willkommen in Rödermark“, das Ende 2016 startet, sind derartige Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende vorgesehen.

Weitere mögliche Arbeitsaufträge könnten die **Kompetenzerfassung** von Mitarbeitern sein, um bei Bedarf auf vorhandene Qualifikationen und Ressourcen zurückgreifen zu können (dabei könnte auch angeregt werden, die ausgebildeten **Sprachlotsen** innerhalb der Verwaltung vermehrt einzusetzen und als Ressource wahrzunehmen) oder aber auch die Planung und Durchführung eines Diversity-Tages innerhalb der Verwaltung, für den die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt die Grundlage bietet (dieser könnte z. B. jährlich zum Beitrittstag der Charta stattfinden). Ferner könnten Überlegungen angestellt werden, wie der Eingangsbereich der Rathäuser besucherfreundlicher, offener und interkultureller gestaltet werden kann.

Seitens der Führungsebene gilt es – angelehnt an das Integrationskonzept – klarer zu kommunizieren, dass der Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund innerhalb der Verwaltung erhöht werden soll und dafür entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Zum Beispiel könnten **interkulturelle Kompetenzen in Stellenausschreibungen** gewünscht werden – wobei ein Migrationshintergrund keineswegs etwas über die Fähigkeiten „interkulturell kompetent“ aussagt – und entsprechend des Aufgabenprofils bei Bewerbungsgesprächen mit abgefragt werden.

Da das Integrationskonzept und auch der Aufgabenbereich der Integrationsbeauftragten insbesondere innerhalb der Verwaltung nicht allen „bekannt“ ist, sollten diese zentralen **Elemente der Integrationsarbeit prägnanter und transparenter** werden, wobei es insgesamt gilt, den Informationsfluss zu verbessern (z. B. in Form eines Newsletters, der an alle Mitarbeitenden weitergeleitet wird oder einen standardisierten Tagesordnungspunkt „Integrationsneuheiten“ bei Personal- bzw. Fachdienstleitungsversammlungen).

Gerade bei der Schaffung und Ausgestaltung einer Willkommens- und Anerkennungskultur sind die Verbreitung von Informationen und entsprechende Angebote und Ansprechpartner essentiell. Zwar existiert bereits eine „**Integrations- Informations-Mappe**“, allerdings ist für einige unklar, wie und wo diese ausgehändigt oder ausgelegt wird. Die Informationen gilt es übersichtlich zu

⁴⁹ Ein intensiver Austausch mit der AG Integration ist Voraussetzung und erleichtert die Implementierung und Umsetzung der Maßnahmen.

gestalten (evtl. in Anlehnung an den Wegweiser „Soziales Netzwerk Rödermark“⁵⁰, in dem Beratungs-, Informations- und Vermittlungsstellen aufgeführt sind) und entsprechend der Angebote zu aktualisieren. Die Integrationsmappe könnte dann immer Bestandteil der Willkommensmappe sein.

- **Integrationskonzept als Basis ausbauen bzw. erneuern:**

Das Integrationskonzept der Stadt ist 2009 als „offenes“ und sich weiterentwickelndes Konzept angelegt worden. Schon damals wurde eine Weiterentwicklung des Konzeptes angesprochen, die sich v. a. mit den Bereichen Wirtschaft und Arbeit, Familienförderung, Vereinswesen und interkulturelle Öffnung beschäftigt (vgl. Integrationskonzept 2009, S. 25). Aufgrund der gegenwärtigen Entwicklungen (u. a. Zunahme von Geflüchteten und extremistische Bewegungen innerhalb der Bevölkerung) und der Bedeutung des Integrationskonzeptes für die Stadt wird eine Neuauflage sowie eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema Integration als sinnvoll erachtet. Seit 2015 arbeitet die Stadt aktiv an einer Neuauflage.

- **Aufklärungsarbeit und Förderung des „Miteinanders“ in der Stadtgesellschaft (v. a. durch die Stärkung von Vereinen):**

Der Stadt Rödermark sind die **Partizipation von Vereinen** und der Kontakt zu ihnen wichtig, da diese ein wichtiges Bindeglied innerhalb der Gesellschaft darstellen. In der Bestandsaufnahme zur Situation der Vereine wurden mehrere Handlungsfelder offengelegt und angesprochen (siehe Kapitel 4.4). Ein Großteil der Vereine scheint auch am Stadtgeschehen beteiligt und in irgendeiner Form eine Aufgabe im Bereich der „Willkommenskultur“ übernommen zu haben.

Dennoch könnte die Stadt in diesem Bereich weiter agieren und z. B. verstärkt vereinsübergreifende Integrationsarbeit vornehmen sowie Vereine bei interkulturellen Öffnungsprozessen beraten bzw. begleiten (siehe z. B. auch Evaluationsbericht 2011, S. 24f). Die Ergebnisse aus der Erhebung könnten dabei richtungsweisend sein. Im Evaluationsbericht 2011 wird auf die Ausgestaltung des Vereinswesens bereits eingegangen, z. B. wird hier die Änderung der Kommunikationswege und des Informationsflusses angesprochen, um Migranten und insbesondere Eltern offensiver für die Vereinswelt gewinnen zu können. Außerdem wird hier auch schon über die Schaffung von gemeinsamen (und damit vereinsübergreifenden), niedrigschwelligen Angeboten nachgedacht. Eine Umsetzung von Veranstaltungen und Projekten ist z. B. im Rahmen der interkulturellen Wochen möglich. Dabei sollte auch speziell der Aspekt beachtet werden, wie Personen, die bisher kaum am gesellschaftlichen Leben teilhaben (z. B.

⁵⁰ Im Internet verfügbar unter: http://www.roedermark.de/fileadmin/home/allgemein/Flyer_Soziales-Netzwerk_Roedermark_13012014.pdf, zuletzt aufgerufen am 18.07.2016.

auch ältere Migrantinnen und Migranten)⁵¹, erreicht werden können. Dem Ausländerbeirat und aktiven Migrantenselbstorganisationen sollte dabei insgesamt eine stärkere Gewichtung zukommen.

Mit dem aus Landesmitteln geförderten **Projekt „Willkommen in Rödermark“**, das von 2016-2018 umgesetzt wird, soll „Integration“ in der Stadt sichtbarer und die Aufklärungsarbeit ausgebaut werden.⁵² So sollen durch ein gemeinsames Kunstprojekt⁵³ an zentralen Stellen in Rödermark Symbole des „Miteinanders“ (hier in Form von bemalten Stühlen) etabliert werden.

Insgesamt stellt sich folgende Frage bei der Umsetzung von Projekten rund um das Thema Integration und „Willkommenskultur“: Wie werden Personen erreicht, die für alle Beteiligten und Engagierten schwierig erreichbar sind? Insbesondere viele Senioren (v. a. Migranten, aber auch in der einheimischen Bevölkerung) sowie sich im Asylprozess befindende Personen kapseln sich immer noch zu stark von der Stadtgesellschaft ab. Über Netzwerkarbeit und „persönliche“ Ansprachen (z. B. über Multiplikatoren sowie die Sprach- und Elternlotsen) möchte die Stadt mehrsprachige Willkommensmappen, Flyer und Newsletter entwickeln, sowie spezielle Schulungen für Zugewanderte, z. B. zum Thema Gesundheit und Ernährung und zur Mülltrennung anbieten. Durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Seniorenbereich, den Sprachlotsen und den verschiedenen Quartiersgruppen, könnten niedrigschwellige Projekte angeboten werden (z. B. Ausflüge), die auch gezielt ältere Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen und teilhaben lassen. Die AG Integration könnte diese Thematik zu einem Schwerpunktthema machen.

- **Flüchtlingsarbeit = Integrationsarbeit? – Personen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe:**

Im Integrationskonzept heißt es: „Die Schwerpunkte der Integrationsarbeit in Rödermark müssen sich insbesondere an diejenigen Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund richten, die wegen offensichtlicher Probleme im Integrationsprozess, ihrer evtl. Benachteiligung oder wegen ihrer zentralen Bedeutung für das zukünftige Gelingen des Integrationsprozesses besonderer Förderung bedürfen.“ (Integrationskonzept 2009, S. 25) Aufgrund aktueller

⁵¹ Hier könnte eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Seniorenbereich und den verschiedenen Quartiersgruppen erfolgen.

⁵² Siehe hierzu:

http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5Btt_news%5D=5692&tx_ttnews%5BbackPid%5D=20&cHash=8c080b99bcf1e2556604c84565834b5f

⁵³ Siehe z. B. <http://www.fr-online.de/kreis-offenbach/roedermark-integrationsprojekt-mit-stuehlen,1473032,34322422.html>, zuletzt aufgerufen am 18.07.2016.

Gegebenheiten sollte sich einerseits auf diese Aussage zurückberufen, andererseits aber auch distanziert werden: Integrationsbemühungen legen aktuell häufig den Schwerpunkt auf die Aufnahme und Unterbringung von Geflüchteten und deren spezifische Bedürfnisse. Dabei gilt es jedoch, einen Schritt weiter zu denken und insbesondere auch die Stellung von sonstigen Personen mit Migrationserfahrung und Migrationshintergrund sowie die einheimische Bevölkerung nicht außer Acht zu lassen (vgl. Erster Stadtrat 2014). Maßnahmen und Prozesse müssen dahingehend überdacht und reflektiert werden, sodass Gefühle der Benachteiligung und des „sich-abgehängt-Fühlens“ nicht Oberhand gewinnen und bisherige Integrationsbemühungen gefährden.

In Rödermark scheint eine derartige Reflektion bereits vorhanden zu sein und soll an dieser Stelle allerdings nochmals betont werden.

Finanzen

- **Finanzielle Unterstützung für integrationsrelevante Bereiche:**

Die Stelle der Integrationsbeauftragten wurde bereits aufgestockt, allerdings ist bisher keine unbefristete Ganztagsstelle vorgesehen. Aufgrund der Aufgabenvielfalt und der aktuellen Brisanz dieser Thematik, gilt es dies zu überdenken und gegebenenfalls einzurichten. Auch auf Bundes- sowie Landesebene wird das Thema „Integration“ derzeit stark diskutiert und über die Auslegung bzw. Ausgestaltung gesprochen. Die Verankerung der Integration als Pflichtaufgabe in den Kommunen und Kreisen würde den Stellenwert erhöhen und auch eine finanzielle Abdeckung bzw. Unterstützung garantieren. Um die Integrationsarbeit in Rödermark weiter aktiv zu gestalten, ist eine personelle Ausstattung, die „die Konzepte mit Leben füllt“ und das Netzwerk stützt, in den Integrationsbereichen unerlässlich (z. B. im Bereich Jugendförderung, Soziales, Quartiersmanagement). Mit der finanziellen Unterstützung bezüglich des Projektes „Willkommen in Rödermark“ seitens des Landes konnten Mittel zur Verfügung gestellt werden. Anträge für entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten sind jedoch häufig kompliziert und die Verfahren zur Genehmigung sind mit zeitlichem Aufwand verbunden. Wünsche und Äußerungen der interviewten Personen diesbezüglich reichen daher über die Bereitstellung von personellen aber auch strukturellen (Räumlichkeiten, Materialien usw.) Ressourcen bis hin zur Unterstützung bzw. der Vereinfachungen in der Antragsstellung sowie gesetzlichen klaren Regelungen im Bereich der Integration seitens des Bundes.

Wenn die Stadt Rödermark ihre Integrationsbemühungen und -ansätze auch in Zukunft weiter so umsetzt und der Partizipation, d. h. der gesellschaftlichen bzw. bürgerlichen Mitbestimmung einen wichtigen Stellenwert einräumt, sind beste Voraussetzungen geschaffen, das Miteinander positiv zu gestalten. Denn über eines scheinen sich die

Bürgerinnen und Bürger einig zu sein: Das Leben in der Kommune wird sich immer wieder verändern, alleine durch den demographischen Wandel wird es vor allem bunter werden. Darauf gilt es sich, im positiven Sinne einzustellen und die Veränderungen mitzugestalten (vgl. Erster Stadtrat 2014). So wird sich auch in Rödermark immer wieder die Frage gestellt: Was ist Integration überhaupt? Fremdes wird zu Alltäglichem, neue Erfahrungen und bisher Ungewohntes bereichern langfristig das Zusammenleben (vgl. Integrationsbeauftragte 2013⁵⁴). Interkulturalität wird noch mehr als zuvor zur Normalität werden. „[Sie wird zur] Selbstverständlichkeit. Und daran wollen wir arbeiten, dass es auch für alle eine positive Selbstverständlichkeit wird und so empfunden wird. Eine Welt, eine Stadt.“ (Bürgermeister 2014) Die Zeichen in Rödermark dafür stehen gut.

⁵⁴ Siehe:

http://www.roedermark.de/index.php?id=93&tx_ttnews%5Btt_news%5D=3522&tx_ttnews%5BbackPid%5D=20&cHash=0d9f5200e1962b076d81779043e173d7 (zuletzt aufgerufen am 12.07.2016)

7. Anhang

7.1 Interviewte Personen: Bereiche und Akteure in Rödermark

Befragte Bereiche und Akteure in Rödermark		
Kommune / Verwaltung / Stadt		
1	Bürgermeister/Büro des Bürgermeisters (2 Personen)	
2	Erster Stadtrat	
3	Integrationsstelle	
4	Stabstelle Wirtschaftsförderung und Stadtmarketing	
5	Fachbereich Jugend, Kinder, Senioren	
6	Bürgerservice	
7	Fachabteilung Kinder	
8	Fachabteilung Jugend	
9	Externe Frauenbeauftragte	
10	Interne Frauenbeauftragte	
11	Fachbereich Kultur, Vereine, Ehrenamt	
12	Ausländerbeirat	
13	Fachbereich Öffentliche Ordnung (3 Personen)	
Beratungsstellen und Bildungseinrichtungen		
14	Bücherei	
15	Kindertagesstätte	
16	Eltern- und Sprachlotsin	
Kultur- und Freizeiteinrichtungen		
17	Freiwillige Feuerwehr (2 Personen)	
18	NIR	
19	Schwimmverein	
20	Alternatives Zentrum	
21	Fußballverein (2 Personen)	
22	Schillerhaus	

7.2 Auswahl an weiteren Integrationsprojekten und -maßnahmen in Rödermark

„Leseclub – mit Freu(n)den Lesen“

Der Leseclub ist ein Bildungsangebot für Kinder, das regelmäßig (v. a. als Ergänzung zur Hausaufgabenbetreuung) im SchillerHaus stattfindet. Dabei kommen Jungen und Mädchen zwischen sechs und zwölf Jahren dreimal wöchentlich zwischen 16 und 18 Uhr zusammen, um gemeinsam zu lesen und Spaß zu haben. Die Zielgruppe des Projektes sind vor allem bildungsferne Familien, wobei Migrationshintergründe keine Rolle spielen. Durch eine professionelle Betreuung wird die Lesekompetenz der Kinder individuell und spielerisch gefördert. Das Angebot „Leseclub“ ist eine Kooperation der Abteilung Jugend, der Stadtbücherei, der Stiftung Lesen (Förderprogramm des Bundesministeriums) und des SchillerHauses.

Weitere Informationen unter: [Willkommen im Leseclub](#) (zuletzt aufgerufen am 08.06.2016)

„Seniorenfrühstück“

Alle zwei Wochen freitags, zwischen 09:30 – 11:30 Uhr, treffen sich Senioren aus Rödermark und Umgebung, um gemeinsam zu frühstücken. Das Frühstück, das von der Leiterin des SchillerHauses und ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern zubereitet wird, bietet Begegnungsmöglichkeiten und ist ein Ort des Austausches. Zudem ist es eine Plattform für Diskussionen und Gespräche. Die Themen beinhalten seniorenspezifische Beratungen wie z. B. über Arbeitslosigkeit aber auch Gemeinwesen- und Stadtteilarbeit. Des Weiteren ist für 2016 geplant, den interreligiösen und interkulturellen Dialog dabei zu stärken.

Weitere Informationen unter: [Senioren frühstücken gemeinsam](#) (zuletzt aufgerufen am 08.06.2016)