# Bericht zur Umsetzung des Migrationsleitbildes

STADT MÜNSTER

Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten

Stand August 2010

| Inhaltsverzeichnis | | Seite |
|---|---|---|
| 1. | Einleitung | 3 |
| 2. | Ausgangslage | 3 |
| | Masterplan zur Umsetzung des Migrationsleitbildes | 4 |
| 3. | Analyse der Ausgangssituation | 5 |
| | Wesentliche Ergebnisse der Untersuchung „Stadtverwaltung und Integration | 5 |
| | Exkurs: Zwischen Gleichbehandlung und Sonderstatus – Grundgedanken zur Umsetzung einer Querschnittsaufgabe | 6 |
| 4. | Netzwerke zur Kooperation der Umsetzung des Migrations-leitbildes | 8 |
| 5. | Diversity Management | 10 |
| 6. | Ziele identifizieren | 11 |
| | Exkurs: Fachliche Einschätzung aus wissenschaftlicher Sicht zum Integrationsmonitoring | 11 |
| 6.1 | Handlungsfeld rechtliche Integrationsbegleitung | 13 |
| 6.2 | Handlungsfeld Sprache und Bildung | 15 |
| 6.3 | Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft | 17 |
| 6.4 | Handlungsfeld Wohnen und Stadtentwicklung | 22 |
| 6.5 | Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe, soziale Leistungen und Dienste | 25 |
| 6.6 | Handlungsfeld Gesundheit | 27 |
| 6.7 | Handlungsfeld Personalentwicklung und Fortbildung | 29 |
| 6.8 | Handlungsfeld Kultur und Sport | 32 |
| 6.9 | Handlungsfeld Presse und Öffentlichkeitsarbeit | 34 |
| 7. | Ziele gewichten | 37 |
| 8. | Abstimmung mit dem Integrationsrat, dem Rat und den Fachausschüssen der Stadt Münster und externen Partnerinnen und Partnern | 37 |
| 9. | Überprüfung des Aufgabenumfangs mit den festgelegten Zielen als Grundlage für die Einrichtung eines Integrationsmonitorings | 38 |
| 10. | Einrichtung eines Controllings | 39 |
| 11. | Kontinuierlicher Bericht ab 2010 zum aktuellen Stand der Umsetzung an die Politik, den Integrationsrat, den Rat und die Fachausschüsse der Stadt Münster und an externe Partnerinnen und Partnern | 40 |
| 12. | Ausblick | 41 |

## 1. Einleitung

Der Bericht beinhaltet die bisherige Arbeit bezogen auf die Umsetzung des Migrationsleitbildes durch die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten. Dazu zählen sowohl die Entwicklung und ersten Schritte des Masterplans zur Umsetzung des Migrationsleitbildes innerhalb der Stadtverwaltung und der Tochtergesellschaften (mit mehr als 50 %iger Beteiligung der Stadt Münster) als auch die Entwicklungen zur stärkeren Beteiligung von Migrantinnen- und Migrantenorganisationen und Glaubensgemeinschaften am kommunalen Geschehen.

Inhalte sind die auf der Bestandsaufnahme[1] geführten Gespräche und Zielidentifikationen, die im Bericht in den einzelnen Handlungsfeldern des Migrationsleitbildes subsumiert sind. Zudem sind die Ausgangsanalyse und Entwicklungen zur Datenerhebung als Teil des INTERREG-IVA Projektes[2] in der Prozessbeschreibung aufgeführt. Somit wird auch die Einbindung dieses Projektes der EUREGIO dokumentiert. Der Bericht bietet sowohl einen aktuellen Umsetzungsüberblick und greift auch Tendenzen und Perspektiven bezogen auf die Umsetzung des Migrationsleitbildes auf.

## 2. Ausgangslage

In Deutschland leben insgesamt 82,1 Mill. Menschen, von denen 19 % eine Migrationsvorgeschichte[3] haben. Von den in Münster lebenden knapp 283.000 Menschen haben 21,3 % eine Migrationsvorgeschichte[4]. Davon haben 14 % einen deutschen Pass, 7,3 % einen ausländischen Pass. Innerhalb der Bundesstatistik ist der Anteil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte mit einem deutschen Pass bzw. einem ausländischen Pass fast identisch (10 % haben einen deutschen Pass, 9 % einen ausländischen). In Münster haben beispielsweise gut 1/3 der Kinder unter 5 Jahren eine Migrationsvorgeschichte, nur etwa 2 % der Kinder unter 5 Jahren sind im Ausland geboren, etwa 33 % der Kinder dieser Altersgruppe sind in Deutschland geboren und haben ein oder zwei migrierte Elternteile.

---

[1] S. a. 1. Schritt Masterplan, S. 4 ff.

[2] Seit September 2008 und bis November 2011 arbeitet in Münster und Almelo das INTERREG-Projekt "Migrationsleitbild/Integratievisie". Aufgabe des Projektes ist, zunächst in Münster in der Stadtgesellschaft und der Verwaltung den Umsetzungsprozess des Leitbildes zu unterstützen und zu begleiten, die Entwicklung eines Migrationsleitbildes in der niederländischen Gemeinde Almelo zu unterstützen und zu beobachten sowie einen Transfer zwischen beiden Städten bezüglich der verschiedenartigen Prozesse zu sichern. Auf der Basis der Erfahrungen in Münster und Almelo soll ein Europäisches Handbuch zur Frage der Entwicklung und Umsetzung eines Migrationsleitbildes im kommunalen Bereich erstellt werden. Ziel ist, die Gemeinden in Deutschland, den Niederlanden und in Europa in ihrer Integrationsarbeit zu unterstützen.
Das Projekt wird zu 70 % kofinanziert aus Mitteln der EU, des Landes NRW sowie der Provinz Overijssel. Die restlichen 30 % Anteil werden zu gleichen Teilen von der Gemeinde Almelo und der Stadt Münster finanziert. Dies entspricht einem Finanzierungsanteil von knapp 39.000 € pro Jahr für die Stadt Münster.

[3] 8. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 07.07.2010, Kurzusammenfassung, http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Pressemitteilungen/BPA/2010/07/2010-07-07-ib-bericht.html
„Von den 82,1 Millionen Einwohnern Deutschlands im Jahr 2008 hatten 15,6 Millionen Personen einen Migrationshintergrund. D.h. 19 % der Gesamtbevölkerung (2005: 18,3 %, 2007: 18,7 %) sind seit 1950 nach Deutschland zugewandert oder sind Nachkommen von Zuwanderinnen oder Zuwanderern. Von den 15, 6 Millionen sind 8,3 Millionen Deutsche. Der leichte Anstieg des Anteils der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist auf zwei Ursachen zurückzuführen: Im Vergleich zu 2007 ist die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund um 277.000 auf 66,6 Mio. Personen zurückgegangen. Gleichzeitig ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund durch Zuzug und Geburten um 155.000 Personen angewachsen. Im Rahmen dieses Anstiegs ist zwar der Ausländeranteil seit 2005 relativ konstant geblieben, der Anteil der Deutschen mit Migrationshintergrund stieg in diesem Zeitraum aber an (2005: 9,4 %, 2007: 9,9 %, 2008: 10,1 %). Der stärkste Zuwachs war bei Deutschen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung zu verzeichnen, also bei den schon in Deutschland geborenen Nachkommen von Zuwanderern.“

[4] Möglich ist diese differenzierte Betrachtung durch die Entwicklung einer Geburtsortecodierung, die im Rahmen des INTERREG-Projektes entwickelt wurde.

Weitere kleinräumige Betrachtungen und Differenzierungen nach bestimmten Merkmalen (wie Geschlecht, Alter und weitere) sind zukünftig möglich.

Der Stadt Münster ist es ein außerordentliches Anliegen einen guten Boden für eine ausgewogene Balance auch für Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Münster zu schaffen. Dabei liegt sowohl Gewicht auf einer guten Grundversorgung als auch einem potentialorientierten Blick in die Zukunft. Mit der einstimmigen Entscheidung im Rat wurden richtige und wichtige Weichen für die Zukunftsfähigkeit des Standortes Münster getroffen. Auch wurde erstmalig beschlossen, die Integrationsleistungen der Stadtgesellschaft an ausgewählten Indikatoren messbar darzustellen. Hierdurch werden die Integrationsbemühungen der Stadt transparent und wichtige Informationen für politische Handlungsfähigkeit sichtbar.

Auf dem Hintergrund der Novellierung des § 27 der Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalens im letzten Jahr, stand die Stadt Münster mit der Wahl und der Konstituierung des Integrationsrates am 03.03.2010 vor einem bedeutenden Neuanfang. Erstmalig wurden die Voraussetzungen für eine direkte Zusammenarbeit zwischen demokratisch legitimierten Vertreterinnen und Vertretern von Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Mitgliedern des Rates geschaffen. Die Bildung des Integrationsrates leistet einen bedeutenden Beitrag für eine aktive und nachhaltige Integrationspolitik im Sinne des Migrationsleitbildes. Der Integrationsrat, der elementare Anregungen im Hinblick auf die Belange von Menschen mit Migrationsvorgeschichte geben kann, hat auch im Rahmen des Umsetzungsprozesses eine wichtige Funktion und begleitet diesen unterstützend.

Dabei dient das Migrationsleitbild als Grundlage der Integrationsarbeit in Münster und unterstützt die gezielte Steuerung und Optimierung der Angebote und Maßnahmen in der Stadtgesellschaft. Eine bedarfsgerechte Ausrichtung der Regelangebote und Maßnahmen orientiert sich an den Potentialen der Menschen mit Migrationsvorgeschichte und führt sowohl zu einer höheren Wirksamkeit als auch zur Entlastung von Ressourcen. Dies ist jedoch nur möglich, wenn zukünftig über die einzelnen Fachbereiche hinaus Informationen zusammengestellt werden. Dadurch soll zukünftig frühzeitig der Zugang zu den Angeboten für Menschen mit Migrationsvorgeschichte optimiert werden um so perspektivisch Aufwendungen durch „unzureichende Zugänge“ zu vermeiden. Beispielsweise sei hier der Bereich des Zuganges zu Bildung als Eintrittskarte zu attraktiven Arbeitsmarktangeboten (Fachkräftebedarf, u. w.) und somit auch zur gesellschaftlichen Integration genannt.

**Masterplan zur Umsetzung des Migrationsleitbildes**

Zur Umsetzung des Migrationsleitbildes im Sinne des Ratsauftrages wurde von der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten ein Masterplan entwickelt, der sich im weiteren Verlauf in den einzelnen Handlungsfeldern und auch in den weiteren Querschnittsbereichen konkretisieren wird. Der Masterplan denkt den Umsetzungsprozess voraus, indem er aufzeigt, welche Etappen wann und in welcher Reihenfolge von wem zu meistern sind und zu welchen wahrnehmbaren Ergebnissen die einzelnen Etappen führen sollen. Zudem gibt er eine Übersicht über die geplanten einzelnen Schritte (Meilensteine) zur Umsetzung und Erreichung der Ziele des Migrationsleitbildes. Angestrebt wird, eine Konsensstrategie herbeizuführen, indem die Aktivitäten von vielen unterschiedlichen Akteuren zu einem Thema, das die gesamte Organisation durchdringt, aufeinander zustreben und sich annähern. Zur Erfüllung seiner Funktion bedurfte der Masterplan Gewicht und Verbindlichkeit, damit er als Instrument in der Verwaltung und den Tochtergesellschaften wirken kann. Der Masterplan zur Umsetzung des Migrationsleitbildes wurde am 25.08.2009 vom Verwaltungsvorstand beschlossen. Die Akzeptanz des Master-

plans innerhalb der Verwaltung und der Tochtergesellschaften führt somit zu einer gemeinsamen „Vorwärtsstrategie“.

Der Masterplan: Mit 9 Schritten zur Optimierung der Integrationsarbeit

1. Analyse der Ausgangssituation
2. Netzwerke zur Kooperation der Umsetzung des Migrationsleitbildes
3. Berücksichtigung der Diversity Management Strategie und Charta der Vielfalt
4. Ziele identifizieren
5. Ziele gewichten
6. Abstimmung mit dem Integrationsrat, dem Rat und den Fachausschüssen der Stadt Münster und externen Partnerinnen und Partnern
7. Überprüfung des Aufgabenumfangs mit den festgelegten Zielen als Grundlage für die Einrichtung eines Integrationsmonitoring
8. Einrichtung eines Controlling
9. Kontinuierlicher Bericht zum aktuellen Stand der Umsetzung an den Integrationsrat, den Rat und Fachausschüssen der Stadt Münster und externen Partnerinnen und Partnern

Der Masterplan, als Kompass der Strategieentwicklung, wurde im Vorfeld in allen Ämtern der Stadtverwaltung und den Tochtergesellschaften vorgestellt und abgestimmt. In den Gesprächen mit den Ämtern und Tochtergesellschaften wurde neben der Vorstellung und Abstimmung des Masterplans auch nach ersten Ideen und Anregungen zur Umsetzung des Migrationleitbildes gefragt. Dabei standen meist zwei Fragen im Focus:

- Was erleichtert Menschen mit Migrationsvorgeschichte den Umgang mit der Verwaltung/Tochtergesellschaften
- Was erleichtert der Verwaltung/den Tochtergesellschaften den Umgang mit Menschen mit Migrationsvorgeschichte

Als erstes kurzes Fazit ließ sich festhalten, dass alle Ämter und Tochtergesellschaften dem Migrationsleitbild gegenüber aufgeschlossen sind und den ersten Schritt des Masterplans in Form von leitfadengestützten Interviews unterstützten. Zudem hatten die Ämter und Tochtergesellschaften in den jeweiligen Handlungsfeldern erste und oft auch konkrete Ideen zur Umsetzung der Ziele des Migrationsleitbildes.
Zeitgleich wurden aber auch Bedenken geäußert, ob eine flächendeckende Umsetzung ohne weitere Ressourcenbereitstellung möglich wäre. Diese Punkte betrafen im Wesentlichen die weiteren Folgeschritte des Masterplan – die Zielidentifikationen und Zielvereinbarungen.

## 3. Analyse der Ausgangssituation

Als erster Meilenstein des Masterplans stand Anfang 2009 die Analyse der Ausgangssituation als Grundlage für die Zielidentifizierungs- und Zielgespräche im Mittelpunkt. Die Analyse beinhaltet sowohl eine Bestandsaufnahme der Aktivitäten als auch den Ausgangspunkt für die weiteren Entwicklungen der jeweiligen Ämter und Tochtergesellschaften im Themenbereich Integration, Interkulturelle Öffnung und Migration. Für die Ausgangsanalyse wurde das Institut für Geographie der Westfälischen Wilhelms-Universität, unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Reuber, beauftragt deren Bericht „Stadtverwaltung und Integration“ im Herbst veröffentlicht wurde.

**Wesentliche Ergebnisse der Untersuchung „Stadtverwaltung und Integration“[5]:**

[5] „Stadtverwaltung und Integration“ Eine wissenschaftliche Untersuchung der Arbeit der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften im Themenbereich Integration, interkulturelle Öffnung und Migration im Rahmen des INTERREG-Projektes „Migrationsleitbild“, S. 159 ff.

Einschätzung der Integrationsarbeit & Verankerung in den eigenen Gesamtkonzepten

Neben dem großen Zuspruch seitens der Gesprächsbeteiligten zum Thema Integration wurde das Thema zunehmend als selbstverständlicher Bestandteil ihrer Arbeit wahrgenommen. Eine herausragende Rolle in der Verantwortung des Themas sahen die Befragten v. a. bei den Akteuren in den sozialen und kulturellen Bereichen. Diese Einschätzung deckte sich auch mit der Selbsteinschätzung in den genannten Bereichen. Bedenken wurden geäußert, dass das Thema Integration die primären Arbeitsbereiche überdeckt, weshalb diese Gesprächsbeteiligten für eine periodische punkthaft-intensive Thematisierung aussprachen. In Bereichen wie beispielsweise der Öffentlichkeitsarbeit sollten ämterübergreifende Sets an allgemeinen Zielen erarbeitet werden. Ein erstes Praxisbeispiel hierfür ist die ämterübergreifende Arbeitsgruppe „Sicherung des Zugang zu Grundinformationen", die Tipps für mehrsprachige Veröffentlichungen erstellt hat (s. a. Handlungsfeld Presse und Öffentlichkeitsarbeit). So spiegelt sich das Thema der Integration selten in den Gesamtkonzepten wieder, sondern ist im Sinne der Gleichbehandlung mit anderen Teilen der Bürgerschaft benannt. Die Sorge um eine „Sonderrolle" führt dazu, dass das Merkmal Migrationsvorgeschichte bisher als Aspekt wenig Berücksichtigung findet.

Maßnahmen zur Verbesserung der eigenen Integrationsarbeit

Die Stadt Münster praktiziert seit langer Zeit in vielen Aufgabenbereichen Integrationsarbeit. Es gibt meist schon langjährige Erfahrungen, konzeptionelle Grundlagen und dementsprechend auch Organisationseinheiten, in denen das Thema verankert ist. So werden neben konkreten Maßnahmen auch vielversprechende Verbesserungs- und Ausweitungsvorschläge genannt, die jedoch ohne zusätzliche materielle und personelle Ressourcen nicht umsetzbar sind. Hier werden, wie im Übrigen bei allen Implementierungen von Querschnittsaufgaben, die Anstrengungen für die Ämter und Tochtergesellschaften erkennbar, die eine Veränderung der Sichtweisen im Sinne eines „nicht mehr - sondern anders" mit sich bringen. Einer Erweiterung dieser Ressourcen stehen, gerade auch vor dem Hintergrund des aktuellen Haushaltes, die Beteiligten jedoch skeptisch gegenüber. Gleichwohl erwarten sie jedoch, insbesondere in Krisenzeiten, in der Integrationsarbeit Zeichen zu setzen. Weitere Verbesserungsvorschläge betrafen den Bereich der Personalentwicklung und Fortbildung sowie Öffentlichkeitsarbeit und sind in eben diesen Handlungsfeldern aufgegriffen.

**Exkurs: Zwischen Gleichbehandlung und Sonderstatus – Grundgedanken zur Umsetzung einer Querschnittsaufgabe**

Eine Querschnittsaufgabe tangiert eine Vielzahl kommunaler Handlungsfelder und ist von einer Vielzahl von Fachbereichen, Ämtern und Tochtergesellschaften zu leisten.

Gleichzeitig macht es die Querschnittsaufgabe Integration aufgrund ihrer Komplexität, ihrer Vielschichtigkeit und Vielfältigkeit notwendig, gleich mehrere unterschiedliche Ziele zu verfolgen (Zielkatalog des Migrationsleitbildes). Dazu zählen – um nur einige zu nennen - die gleichberechtigte Teilhabe an den Angeboten und Ressourcen der Stadtgesellschaft, die interkulturelle Öffnung dieser Angebote und Ressourcen, einschließlich ihrer Strukturen und die Nichtdiskriminierung, d.h. Migrantinnen und Migranten nicht auf eine Gruppe zu reduzieren, sondern sie in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit zu erkennen und wertzuschätzen. Dies auch immer gekoppelt mit dem Appell, niemanden zurückzulassen und alle Gruppen in diesem Prozess zu berücksichtigen: Kinder ebenso wie die Familien, die Mädchen und Jungen wie die Älteren, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Diesen Grundgedanken ernst nehmend, müssten sich dementsprechend immer auch unterschiedliche Zielgruppen in der Maßnahmengestaltung und dem folgend auch im Controlling und Berichtswesen wiederfinden.
Diese Anforderung erfordert ein Umdenken – es geht hier nicht um ein zusätzliches Angebot für die Migrantinnen und Migranten sondern vielmehr darum, die Kunden als „bunt gemischte Gruppe“ zu erkennen und anzuerkennen und dementsprechend vielfältig gestaltete städtische Leistungen anzubieten. Zu berücksichtigen ist, dass solche „Umdenkprozesse“ Zeit und Geld benötigen, um hier dauerhaft ein gutes Fundament für die Entwicklungen zu bereiten. Menschen zu sensibilisieren, neue Impulse zu erzeugen und dies in die alltägliche Arbeit zu integrieren, erfordert neben fachbezogenen Schulungen zu den Lebenslagen von Menschen mit Migrationsvorgeschichte auch Zeit für Austausch und Überarbeitung von gewohnten und bekannten Konzepten wie Strukturen.
So geht es bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes einerseits um das Neueinrichten und –erfinden sowie Planen auf der „grünen Wiese“, wobei ganz neue Ideen eingebracht werden, als auch um das fundamentale Überdenken und die Umgestaltung von Prozessen im Sinne einer Querschnittsaufgabe. Andererseits geht es aber auch um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, indem eine sanfte Veränderung Schritt für Schritt organisiert wird.

Messbarkeit der Integrationsarbeit

Als integrierter Bestandteil der Arbeit, der in den allgemeinen Arbeitsablauf einfließt, sieht ein überwiegender Teil der Amts- und Unternehmensleitungen Schwierigkeiten bei der ausschließlich quantitativen Messbarkeit. In diesem Zusammenhang steht die Mehrheit der Leitungskräfte der Ämter und Tochtergesellschaften einer quantitativ messbaren Datenerfassung kritisch gegenüber. Zum einen ist deren Aussagekraft im „weichen Feld“ der Migrationarbeit nicht ersichtlich und zum anderen liegen nicht für die gesamte Gruppe der Menschen mit Migrationsvorgeschichte Daten vor, wie beispielsweise der zweiten Generation. Zu alternativen Möglichkeiten, wie Integrationsarbeit mit beispielsweise qualitativen Verfahren messbar und strategisch steuerbar würde, gab es keine Anregungen. Bisher ist die Erfassung von Daten oder auch die Evaluierung im gesamtstädtischen Kontext im Bereich der Integrationsarbeit Neuland. Hier gilt es perspektivisch neue Wege zur Messbarkeit der Integrationsarbeit zu entwickeln und diese dann sukzessiv zu verbessern. Voraussetzung hierfür ist, dass es in allen Organisationseinheiten eine Offenheit zur Einrichtung neuer Verfahren gibt.

Optimierung der Kommunikation und Kooperation

Neben einer sensiblen Kopplung und Umsetzung unterschiedlicher Leitbilder in der Stadtgesellschaft, die einander ergänzen sollten, vermissen die Akteure ein zentrales Informations- und Koordinationsportal sowie ämterübergreifende Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner zu Fragen und Problemstellungen im Bereich der Integration. Auch eine Vernetzung der integrationsrelevanten Arbeitsgruppen zur bestmöglichen Synergiegewinnung wurde angeregt.
Um hier dem Wunsch nach stärkerer Transparenz im Umsetzungsprozess gerecht zu werden, hat die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten mit Unterstützung des Presseamtes eine neue Internetseite (www.muenster.de/stadt/zuwanderung) mit den aktuellen Entwicklungen, Kooperationsprojekten und auch Netzwerken erstellt. Zudem wurde versucht, die Texte und Seite so zu gestalten, dass auch Menschen, die nicht so gut deutsch sprechen, sich informieren und zurechtfinden können. Für eine noch weitere Ausdehnung, müssten die Aufgaben in der Koordinierungsstelle erweitert werden. Ob eine solche Aufgabenerweiterung in Zukunft umsetzbar ist, sei hier offen gelassen.

## 4. Netzwerke zur Kooperation der Umsetzung des Migrationsleitbildes

Im Bereich der Netzwerkausrichtung war ein Ziel, die gemeinsame Arbeit und das Zusammenwirken der Akteure untereinander abzuschöpfen und eine Über- oder Untervernetzung zu vermeiden. In diesem Sinne wurde der Steuerungskreis zugunsten des bestehenden Koordinationskreises (siehe hierzu auch weiter unten) aufgelöst und zwei Arbeitskreise zu einem Arbeitskreis „verwaltungsinterne Migration“ zusammengeführt. Dieser Arbeitskreis stimmt aktuelle fachbezogene Praxisinhalte ab, informiert und diskutiert über Veränderungsprozesse und sichert so den verwaltungsinternen Austausch.
Die Netzwerke zur Unterstützung der Umsetzung des Migrationsleitbildes sind im weiteren Verlauf in den einzelnen Handlungsfeldern aufgeführt. Zudem ist in dem stadtweiten Netzwerk „Integration für Menschen mit Migrationsvorgeschichte“ der aktuelle Stand zu Umsetzung des Migrationsleitbildes kontinuierlicher Tagesordnungspunkt um so die Mitwirkung der breiten Trägerlandschaft (46 professionelle und semiprofessionelle Akteure aus dem Bereich der Migration und Integration sowie einige Betroffenengruppen) zu sichern.

Beteiligung der Migrantinnen- und Migrantenorganisationen[6]

Erstmalig fand am 31.10.2009 der „Tag der Migrantinnen- und Migrantenorganisationen“ statt auf dem der Grundstein für eine Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Organisationen und der Stadtverwaltung im Hinblick auf die Umsetzung des Migrationsleitbildes gelegt wurde. Ziel ist zum einen die Arbeit und das Engagement der Organisationen sichtbar zu machen und zum anderen, die Kommunikationsstrukturen zwischen den Migrantinnen- und Migrantenorganisationen selbst und in Richtung Stadtverwaltung zu verbessern. Eine besondere Brückenfunktion kommt hier dem Integrationsrat zu.
Die Fragen, welche Rolle Migrantinnen- und Migrantenorganisationen im Integrationsprozess spielen, wie sie sich selbst sehen bzw. wahrgenommen werden und wo ihre spezifischen Potenziale als integrationspolitische kommunale Partner liegen, standen auf der Tagung im Mittelpunkt. Über 100 Expertinnen und Experten, Vertreterinnen und Vertreter von Wohlfahrtsverbänden, Migrantinnen- und Migrantenorganisationen, aus der kommunalen Integrations- und Verwaltungspraxis und der Wissenschaft waren der Einladung der städtischen Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten gefolgt. Ergebnis der Tagung war, dass man insgesamt über mehr Kooperationen auch die Transparenz der Integrationsangebote in Münster erhöhen möchte, um durch eine bessere Vernetzung den Informationsfluss entscheidend zu verbessern. Eine vergleichbare Veranstaltung soll jährlich wiederkehrend durchgeführt werden, um eine Öffnung der Netzwerke für andere Migrantinnen- und Migrantenorganisationen als auch für die gesamte Bürgerschaft zu erreichen.

Bestandsaufnahme

Im Frühjahr 2009 wurde von der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten eine Befragung unter 55 Migrantinnen- und Migrantenorganisationen in der Stadt Münster durchgeführt. Hierbei wurden die Organisationen vor allem in Bezug auf Aufbau, Tätigkeitsbereiche, Ressourcen, Zielgruppen, Vernetzungen, Ideen, Ziele und ihre Beziehung zur Stadt Münster und zum Migrationsleitbild der Stadt Münster befragt. Ausgewertet wurde die Umfrage vom Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster unter Leitung von Herrn Dr. Hunger. Nachfolgend werden die zehn wichtigsten Ergebnisse der Befragung dargestellt:

1. Die Befragung hat deutlich gemacht, wie vielfältig und dynamisch die Landschaft der Migrantinnen- und Migrantenorganisationen in Münster ist.

[6] Migrantinnen- und Migrantenorganisationen sind sowohl die von Menschen mit Migrationsvorgeschichte gegründeten unterschiedlichen Organisationsformen als auch die Religions- und Glaubensgemeinschaften sowie die interkulturell ausgerichteten Vereine.

2. Sie zeichnet sich vor allem durch kleine und junge Vereine aus, die in vielen Tätigkeitsfeldern aktiv sind.
3. Die Migrantinnen- und Migrantenorganisationen besitzen ein vielseitiges Tätigkeitsspektrum. Vereine wollen vor allem durch Freizeitangebote und Kulturprojekte den kulturellen Austausch zwischen den Herkunftsländern und Deutschland beleben. Dabei ist es ihnen wichtig, möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen zu erreichen.
4. Besonders herauszuheben ist auch das große bildungspolitische Engagement der Organisationen.
5. Es wird deutlich, dass Migrantinnen- und Migrantenorganisationen eine wichtige Rolle im gesellschaftlichen Leben der Stadt Münster und für die gesellschaftliche Integration von Zuwanderern in Münster spielen wollen.
6. In erster Linie mangelt es den Migrantinnen- und Migrantenorganisationen an finanziellen Ressourcen, eigenen Räumlichkeiten und damit verbundenen Vereinsnachwuchs.
7. Die finanzielle Abhängigkeit von anderen Trägern macht sich vor allem in der Mittelbeschaffung zur Finanzierung des vereinseigenen Jahresprogramms deutlich. Die Jahresprogramme werden vor allem durch öffentliche Institutionen, wie beispielsweise der Stadtverwaltung und private Mittel finanziert.
8. Um den Mangel an eigenen Räumlichkeiten zu kompensieren, greifen die Migrantinnen- und Migrantenorganisationen soweit möglich vor allem auf Räume anderer Träger und privater Einrichtungen zurück.
9. Mehr als die Hälfte aller Migrantinnen- und Migrantenorganisationen ist in Netzwerke eingebunden. Die vernetzten Organisationen verfügen dabei über umfangreiche Kontakte und kooperieren auch mit der Stadt Münster und dem Integrationsrat.
10. Fast alle Migrantinnen- und Migrantenorganisationen möchten sich an der zukünftigen Umsetzung des Migrationsleitbildes beteiligen und wünschen eine intensivere Zusammenarbeit mit der Stadt Münster. Die Transparenz, die durch diese erstmalige vollständige Analyse erreicht worden ist, kann sicherlich einen wichtigen Beitrag dazu leisten.

Der Koordinationskreis zur Umsetzung des Migrationsleitbildes

Der einmal jährlich tagende Koordinationskreis, der maßgeblich mit an der Entwicklung des Migrationsleitbildes mitgewirkt hatte, diente als Informationspool und –quelle, mit strategischer Ausrichtung für die bisherige Zielgruppe der Flüchtlinge und Spätaussiedler (Konzepte diskutieren und begleiten, Absprachen treffen, Gestaltung von Kontakten, etc). Er besteht aus Entscheidungsträgerinnen und –trägern und ist für die strategische Planung & fachliche Begleitung als auch als Steuerungsunterstützung im Umsetzungsprozess des Migrationsleitbildes zuständig.

Im weiteren Prozess wünscht sich der Koordinationskreis eine engere Anbindung an das Integrationsmanagement und Informationen auch über kleine Erfolge sowie mehr Input über die unterschiedlichen Teilbereiche des Koordinationskreises (handlungsfeldorientiert) und auch ein Informationssystem vom Quartier über die Stadt zum Land und Bund, das in beide Richtungen funktioniert. Zudem sollen Ergebnisse des Koordinationskreises auch von den Mitgliedern kommuniziert und diese als Mitwirkende an der Zukunftsaufgabe „Integration“ in der Stadtgesellschaft präsent sein. Wie ein solches Transfer- und Wissensmanagement aufgebaut und etabliert werden soll ist Thema der nächsten Koordinationskreissitzung.

Grenzüberschreitende Netzwerkarbeit [7]

In Münster und Almelo wird daran gearbeitet, grenzüberschreitende Strukturen im Feld Migration und Integration im Sinne des Migrationsleitbildes zu erarbeiten. Dabei geht es darum, einerseits die aktuellen Entwicklungen und Ergebnisse im Bereich Leitbildarbeit in

[7] Die grenzüberschreitende Netzwerkarbeit wird organisiert und bereit gestellt durch das INTERREG-Projekt.

die jeweilige Partnerstadt zu transportieren, andererseits darum, die konkrete Praxisarbeit einander vorzustellen und miteinander zu verbinden, um voneinander zu lernen. Dies geschieht derzeit zum Beispiel in den Feldern Schule, Bildung, Sprache, Netzwerkarbeit, Integrationsarbeit für Migrantinnen, Behindertenarbeit, und "Migration und Kriminalität".

## 5. Diversity Management

Schon aus den übergeordneten Leitzielen des Migrationsleitbildes geht hervor, dass bei allen Analysen, Beschreibungen und Planungen die Grundsätze des Diversity Managements zu berücksichtigen sind. In der wörtlichen Übersetzung bedeutet Diversity „Verschiedenheit“, bezeichnet wird mit Diversity Management allgemein die „soziale/kulturelle Vielfalt gut bzw. konstruktiv zu nutzen“. In den letzten 20 Jahren entwickelte sich Diversity Management immer mehr zu einem Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Beschäftigten (Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Identität) beachtet und zum Vorteil aller wirken lassen möchte. Das bedeutet, es geht nicht um die Toleranz von Verschiedenheit sondern um dessen Hervorhebung und positiver Wertschätzung. Heute ist Diversity Management ein Qualitätsmerkmal nicht mehr nur in Unternehmen sondern auch in Behörden. So sind in der Stadtverwaltung jene Ämter mit klassischen Querschnittsaufgaben wie das Frauenbüro auch überaus interessiert an der Zusammenarbeit an gemeinsamen Schnittstellen wie beispielsweise im grenzüberschreitenden Projekt Zugang für Migrantinnen zum Arbeitsmarkt. Außerdem gibt es auch eine Vereinbarung die Migrations- und Genderaspekte zukünftig stärker zu bündeln. Aber auch jene Ämter, in deren Zuständigkeit die Querschnittsaufgabe Demografie gehört, sind an der Berücksichtigung aller Diversity Merkmale ausgerichtet. Dementsprechend wurden auch Inhalte des Handlungskonzeptes zum demografischen Wandel bei der Erstellung dieser Vorlage genutzt und berücksichtigt. Zudem gab es auch im Rahmen der Fast Forward Veranstaltungen vom Forum der Wirtschaftsförderung in Münster eine Informationsveranstaltung für Unternehmen, die sich insbesondere mit der Frage, wie Diversity Management in den unterschiedlichen Unternehmen umgesetzt werden kann, beschäftigte und gute Praxisbeispiele bereithielt. Darüber hinaus gibt es in allen Handlungsfeldern Berührungspunkte mit den Diversity Merkmalen (Geschlecht, Alter, etc.), die im weiteren Verlauf in unterschiedlicher Weise dokumentiert sind.

Mit der Verabschiedung des Migrationsleitbildes im Rat der Stadt Münster ist die Stadtverwaltung auch der **Charta der Vielfalt** beigetreten. Die Charta der Vielfalt ist Bestandteil der Kampagne „Vielfalt als Chance“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Die Kampagne unter dem Slogan „Vielfalt nutzen – Diversity Management in der öffentlichen Verwaltung“ hebt die individuelle Verschiedenheit von Beschäftigten hervor und vermehrt dadurch den Erfolg moderner Verwaltungsarbeit. Sie hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, indem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von den o. g. Unterschieden Wertschätzung erfahren. Ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens hat positive Wirkungen auf das Ansehen bei den Kundinnen und Kunden, nutzt die Potentiale und erleichtert die Rekrutierung von geeigneten Beschäftigten, denn Vielfalt in der Belegschaft kann auf vielfältige Anforderungen reagieren. In diesem Sinne werden sowohl im Handlungsfeld „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“ (Bürgernahe Sprache schafft Akzeptanz) als auch im Handlungsfeld „Personalentwicklung und Fortbildung“ erste Veränderungen erkennbar. Beispielsweise mit der zukünftigen Erweiterung der Stellenausschreibungen um den Satz: „Die Stadt Münster fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen daher Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. …“.

## 6. Ziele identifizieren

Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme „Stadtverwaltung und Integration“ wurden ab Oktober 2009 Zielidentifikationsgespräche mit den Leitungskräften der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften geführt, um Ziele zu identifizieren und auch die nächsten Umsetzungsschritte zu vereinbaren. Dabei wurden die zentralen Ziele und Teilziele des Migrationsleitbildes in den Mittelpunkt gestellt. Bei der Zielformulierung wurde (soweit möglich) auf eine Einschätzung wichtiger Kriterien wie kurz-, mittel- und langfristige Erreichbarkeit und auch auf eine realistische Umsetzung geachtet.
Generell galt, dass keine Ziele zu Lasten Dritter vereinbart wurden und die Ziele erreichbare Ergebnisse anpeilen. Die Ziele sollen spezifisch, messbar, authentisch, realistisch und terminierbar sein (SMART).

**Exkurs: Fachliche Einschätzung aus wissenschaftlicher Sicht zum Integrationsmonitoring[8]**

Bevor die Ergebnisse der Zielidentifikationsgespräche dargestellt werden, soll zur Orientierung, wie diese Ergebnisse weiter verwandt werden, ein kurzer Einblick in die weiteren Schritte gegeben werden. Der Masterplan sieht in Schritt 6 vor, ein Integrationsmonitoring aufzubauen und dieses im Schritt 7 im Sinne eines Controlling zu nutzen. Dazu ist die Entwicklung eines Indikatorensets notwendig:
Um den Erfolg der Umsetzung der Ziele, die mit den Leitungskräften der städt. Ämtern und Tochtergesellschaften identifiziert und vereinbart worden sind, einschätzen zu können, benötigt man verlässliche und differenzierte Daten, die Auskunft darüber geben, ob und in welcher Weise sich die Integration der Menschen mit Migrationsvorgeschichte vollzieht, und in welchen Bereichen es weiteren Handlungsbedarf gibt. Dazu werden bezogen auf die konkretisierten Ziele und Maßnahmen Indikatoren hergeleitet, welche zur Beobachtung und Beschreibung von Integrationsprozessen sowie zur Beurteilung der Wirksamkeit von Umsetzungsmaßnahmen geeignet sind. Bei der Herleitung der Indikatoren aus den Zielen soll ein Abgleich mit schon bestehenden, meist globaleren Indikatoren erfolgen, wie sie z.B. im KGSt Integrationsmonitoring (2006)[9] oder im 1. Integrationsindikatorenbericht der Bundesregierung (2009)[10] dargestellt sind.
Eine abgestimmte Anzahl von Indikatoren (Indikatorenset) wird für das sogenannte Integrationsmonitoring genutzt, mit dem der Stand des Integrationsprozesses sowie seine Entwicklung zu verschiedenen Zeitpunkten regelmäßig (an Hand dieser abgestimmten Indikatoren) beobachtet, beschrieben und damit überprüfbar gemacht wird. Die Ergebnisse des Integrationsmonitoring werden jeweils berichtet und können so von der Praxis und den politischen Entscheidungsträgern genutzt werden.
Wie schon im zusammenfassenden Ergebnis zur Studie „Stadtverwaltung und Integration“ festgestellt, gibt es bezogen auf die Messbarkeit der Integrationsarbeit bei den Vertretern der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften Vorbehalte. Sicherlich ist bisher die Erfassung von Daten oder auch die Evaluierung im gesamtstädtischen Kontext im Bereich der Integrationsarbeit Neuland. Hier gilt es perspektivisch neue Wege zur Messbarkeit der Integrationsarbeit zu entwickeln und diese dann sukzessiv zu verbessern. Es ist eine Herausforderung, Indikatoren in solchen komplexen Handlungsfeldern wie Integration zu bestimmen. Es ist allerdings notwendig, diese Herausforderungen anzunehmen, da bei

[8] „Exkurs: Fachliche Einschätzung aus wissenschaftlicher Sicht zum Integrationsmonitoring“ von Prof. Bonato, Fachhochschule Münster (die wissenschaftliche Begleitarbeit durch Herrn Prof. Bonato von der Fachhochschule Münster wird über das INTERREG-Projekt bereitgestellt).

[9] Integrationsmonitoring, Materialien 2/2006. Köln: KGST (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement)

[10] Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2009). Integration in Deutschland. Erster Integrationsindikatorenbericht: Erprobung des Indikatorensets und Bericht zum bundesweiten Integrationsmonitoring. Berlin

knapper werdenden Mitteln auch darüber eine Priorisierung von Zielen und Maßnahmen erfolgen kann.
Hier bieten sich z.B. die Methoden zum SROI[11] oder qualitative Programmevaluationen an. Voraussetzung hierfür ist, dass es in allen Organisationseinheiten eine Offenheit zur Einrichtung neuer Verfahren gibt.

**Ein Beispiel:**
Zur Verdeutlichung der im Exkurs beschriebenen Vorgehensweise ein Beispiel aus dem Handlungsfeld Gesundheit:

Leitziel aus dem Migrationsleitbild Münster: „Wir wollen für alle einen gleichberechtigten Zugang zu Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen erreichen und entsprechende Vorsorge-, Beratungs- und Betreuungsangebote im Gesundheitsbereich garantieren."

Inhalte aus Zielidentifikationsgespräch mit dem Gesundheitsamt:
Zu sozialpädiatrischen Untersuchungen und Beratungen wird berichtet:
Im Gesundheitsbereich werden sozialpädiatrische Untersuchungen und Beratungen in und für Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder angeboten. Von 3.565 Fällen in 2009 waren 2456 (Fälle) Schuleingangsuntersuchungen, 538 (Fälle) Schulentlassungen und 571 Schulsprechstunden. Von den 2456 (Fällen) Schuleingangsuntersuchungen waren 65,8 % ohne Migrationsvorgeschichte und 34,2 % mit Migrationsvorgeschichte. [Migrationsvorgeschichte bedeutet nach der Definition im Gesundheitsbereich, dass mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren ist!]
Ziel: Abbau von Zugangsbarrieren

Bezug zu vorhandenen Indikatorensets:
„Inanspruchnahme der Früherkennungsuntersuchung U 8 bezogen auf die Kinder mit vorgelegtem Vorsorgeheft zum Zeitpunkt der Einschulungsuntersuchung differenziert nach Migrationshintergrund [Indikator E 22 aus 2. Bericht der länderoffenen Arbeitsgruppe "Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2009)]

„Vollständige Inanspruchnahme der Kindergesundheitsuntersuchungen U3 bis U9 bei Kindern insgesamt/mit Migrationshintergrund" [Indikator 9.2.2 im 1. Integrationsindikatorenbericht der Bundesregierung (2009)]

„Anteil der Teilnahme von Kindern an der U9 mit/ohne Migrationshintergrund" [Indikator 7.01 KGSt-Integrationsmonitoring (2006)]

In diesem Handlungsfeld wäre es z.B. sinnvoll einen Indikator abzustimmen, der im Integrationsmonitor regelmäßig erhoben wird, um den Zugang zur Prävention beobachten und ggf. geeignete Maßnahmen einleiten zu können, diesen zu erleichtern. Eine Weiterverfolgung des Indikators könnte globale Hinweise auf den Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen liefern. Damit wird auch die Steuerungsmöglichkeit mit Hilfe der Indikatoren ersichtlich!

In der Runde der erstmaligen Zielidentifikationsgespräche wurden meist fruchtbare Beiträge zur Verbesserung der Integrationsarbeit über bedarfsgerechte Veränderungen und Optimierungen bisheriger Leistungen vereinbart. Mit diesen Vereinbarungen werden die Voraussetzungen für die Entwicklung und Vereinbarung von Indikatoren bereitgestellt.

[11] Social Return of Investment ist eine Messmethodik zur Einschätzung der sozialen Rendite einer Intervention und wurde im Feld Zuwandererintegration und Arbeitsmarktqualifikation auf seine Anwendbarkeit hin untersucht. Es fand statt im Rahmen eines INTERREG-Projekt in 2007/2008 in Regie der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten.

Im weiteren Verlauf sind die Gesprächsergebnisse und Ziele sowie weitere abgestimmte Aktivitäten unter den einzelnen Handlungsfeldern des Migrationsleitbildes subsumiert. Die Handlungsfelder seien hier noch einmal kurz benannt:

1. Rechtliche Integrationsbegleitung
2. Sprache und Bildung
3. Wirtschaft und Arbeit
4. Wohnen und Stadtentwicklung
5. Kinder- und Jugendhilfe, Soziale Leistungen und Dienste
6. Gesundheit
7. Personalentwicklung/Fortbildung
8. Kultur und Sport
9. Presse und Öffentlichkeitsarbeit

Die Leitziele des Migrationsleitbildes markieren hier die Perspektive und die einzelnen Konzeptbausteine sind den Teilleitzielen des Migrationsleitbildes zuordenbar. So wird der aktuelle Bearbeitungsstand erkennbar und mit Praxisbeispielen und den weiteren Planungen dargestellt. Zudem sind in den Handlungsfeldern teilweise konkret Ämter und Tochtergesellschaften benannt, um Entwicklungen exemplarisch zu belegen. Diese konkreten Praxisbeispiele sollen jedoch in keiner Weise die Bemühungen anderer schmälern.
Abgeschlossen wird das jeweilige Handlungsfeld mit einem Ausblick. In diesem werden Vorschläge zu aktuell möglichen Evaluationen und wenn möglich auch zu Indikatoren, die zukünftig für das Integrationsmonitoring erhoben werden könnten, gemacht.

## 6.1 Handlungsfeld rechtliche Integrationsbegleitung

Anzustreben ist perspektivisch die Einbeziehung anderer Ämter und der für die Integrationsbegleitung zuständigen Institutionen. So soll der Informationsfluss nach Außen verbessert und eine einzellfallbezogene Kooperation nach Innen gefördert werden.
Aus den Gesprächen mit dem Amt für Ausländerangelegenheiten und dem Amt für Bürgerangelegenheiten ergaben sich folgende Anknüpfungspunkte zu den sich noch im Prozess befindlichen Zielfeldern:

<u>Partizipation der Menschen mit Migrationsvorgeschichte</u>

- Systematische Förderung der Institutionen und Vereine in den einzelnen Stadtteilen durch einen festen Ansprechpartner in jedem Stadtbezirk. Es besteht der Bedarf, sich mit interkulturellen Anliegen auf Stadtbezirksebene an die Verwaltung wenden zu können. Dies wird künftig auch in Broschüren etc. deutlich gemacht.
- Gezielte Ansprache der Menschen mit Migrationsvorgeschichte und deren besonderen Lebensumstände durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in der alltäglichen Beratungssituation. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereits teilweise im Bereich interkultureller Kompetenz geschult. Diese Kompetenzen sollen verstärkt eingesetzt werden.
- Der Teilnehmerinnen- und Teilnehmerkreis der regelmäßigen Treffen der Migrationsberatungsstellen, des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und der Koordinierungsstelle für Migration und interkulturelle Angelegenheiten soll bedarfsgemäß um Vertreterinnen und Vertreter anderer Ämter und Einrichtungen der Stadtverwaltung, die im weiten Sinne Migrantinnen und Migranten in besonderen Lebenslagen betreuen oder beraten, erweitert werden.

<u>Vernetzung</u>

- Die Migrationsberatungsstellen und die zuständigen Mitarbeitenden der Fachämter als wichtige Akteure in der Integrationsarbeit sollen über die ausführlichen aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen informiert und beraten werden.

- Um internationalen Studierenden die Gelegenheit zu geben, möglichst schnell die Beratung und Information über aufenthaltsrechtliche Fragen zu erhalten, wird das Amt für Ausländerangelegenheiten auch künftig an den Semestereröffnungsveranstaltungen für Erstsemester und an der Messe Connecta International teilnehmen.

Einbürgerung

- Bei Einbürgerungen und Staatsangehörigkeitsangelegenheiten soll die Bearbeitung der Einbürgerungsanträge jeweils innerhalb von 5 Monaten und die abschließende Bearbeitung der Anträge auf Ausstellung eines Staatsangehörigkeitsausweises mindestens in 90% aller Fälle innerhalb von 2 Monaten erfolgen.
- Im Rahmen des Konzeptes zur Einbürgerungskampagne der Stadt Münster werden die beteiligten Fachämter die Themenbereiche stärker bündeln. Anzustreben ist eine gezielte Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um über die Einbürgerungskampagne und ihre Inhalte zu informieren.

Entwicklung einer Einbürgerungskampagne für Münster

Die Koordinierungsstelle für Migration und interkulturelle Angelegenheiten hat von Juni 2009 bis Januar 2010 mit Unterstützung des Ibis (Institut für interdisziplinäre Beratung und interkulturelle Seminare) einen Prozess initiiert mit dem Ziel, gemeinsam mit breiter Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne Migrationsvorgeschichte sowie Vertretern aus Migrantinnen- und Migrantenorganisationen und Experten aus den unterschiedlichsten Bereichen eine Einbürgerungskampagne zu entwickeln.
Der Entwicklungsprozess wurde durch einen Lenkungskreis, mit Vertretern aus der Stadtverwaltung (Dezernent für Recht, Ordnung, Personal und Organisation, Amt für Bürgerangelegenheiten), Kirchen, Handwerkskammer, Wohlfahrtsverbände und dem Integrationsrat unterstützt. Parallel dazu wurden Expertinnen und Experten interviewt vor allem im Bereich der Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen und Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Ergänzt wurde dies durch eine Einzelpersonenbefragung der hiesigen Bevölkerung (Aufnahmegesellschaft) von der Universität Tübingen, unter Leitung von Frau Dr. Klocke-Daffa, hinsichtlich des Meinungsbildes zur Einbürgerung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Münster.
Am Ende stand ein mit 80 Personen besuchter Workshop, an dem unterschiedlichste Akteure der Stadtgesellschaft teilnahmen (Politik, Verwaltung, MSO's, Wissenschaft u. w.) und in dem ein vorläufiges Konzept sowie ein umfangreicher Maßnahmenkatalog entstand. Alleinstellungsmerkmal ist die Ausrichtung der Kampagne sowohl auf die Aufnahmegesellschaft, in der ein Klima des Willkommenseins erreicht werden soll, als auch auf Menschen mit Migrationsvorgeschichte ohne deutschen Pass, die für die Einbürgerung gewonnen werden sollen. Oberster Grundsatz dabei ist: „Es ist die freie Entscheidung jedes einzelnen, sich einbürgern zu lassen, aber eine gesellschaftliche Aufgabe und ein gesellschaftlicher Prozess."
Beispiele aus dem Maßnahmenkatalog für die Gestaltung einer Einbürgerungskampagne für Münster sind u. a. eine Charta des Willkommenseins, ein Willkommensfestival und Grußkarten, die die Inhalte der Kampagne vermitteln.
Ausblick: Im Zuge der Weiterführung ist von der Stadt Münster bereits ein Antrag an den europäischen Fond gestellt worden.

Ausblick:

Zusammenfassend geht es im Handlungsfeld *Rechtliche Integrationsbegleitung* um Ansprache von Menschen mit Migrationsvorgeschichte, um Ansprechbarkeit der Akteure und die Vernetzung der Akteure im Bereich Integrationsbegleitung. Hier wäre eine Erhebung subjektiver Indikatoren durch eine Befragung hilfreich, wie sie in der 1.

Duisburger Integrationsbefragung genutzt wurde[12].

## 6.2 Handlungsfeld Sprache und Bildung

Beteiligt an diesem Handlungsfeld waren mehrere Ämter der Stadtverwaltung. Im Sinne des „lebenslangen Lernens“ betrifft das Thema Bildung aber alle weiteren Organisationseinheiten. Deshalb müssen zur Förderung und Anerkennung kultureller Vielfalt in allen Bereichen die „Interkulturelle Bildung und Erziehung“ mitgedacht und organisiert werden.
Insgesamt gewinnt die Einbindung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in das Bildungssystem zunehmend zentrale Bedeutung. In den Bereichen der musischen und kulturellen Bildung hat sich diese Einbindung bereits als wichtige Plattform kultureller Vielfalt erwiesen und entwickelt sich zunehmend.

Sprachförderung und Stabilisierung der Muttersprache

Die sprachliche Förderung stellt seit langem eine kontinuierliche Kernaufgabe dar. Sie ist eine wesentliche Voraussetzung zur Öffnung von Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe für Kinder und Erwachsenen mit Migrationsvorgeschichte. Die sprachliche Förderung bezieht sich sowohl auf das Erlernen der deutschen Sprache als auch auf den Erhalt der Muttersprache. Die Ausweitung des Interesses für Mehrsprachigkeit unterstützt das interkulturelle Verständnis und sorgt auch für den Abbau von Barrieren für Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte. Über die Angebote in Münster sollen zukünftig verstärkt auch Eltern erreicht werden. Die sprachliche Förderung umfasst mehrere Handlungsansätze:

- Vorschulische Sprachförderung in Kindertagesstätten und Schulen, Information der Eltern und Intensivierung der Elternarbeit, Verzahnung unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Angebote im Rahmen von Ganztagsangeboten sollen erweitert werden.
- Mehrsprachigkeit und Interkulturalität an Schulen sollen durch bilinguale Zweige, Sprachenlabels im Rahmen des Europäischen Referenzrahmens, Zertifizierungen zu Europaschulen und durch das Auflegen mehrsprachiger Schulbroschüren unterstützt werden.
- Gezielte Elternarbeit gewinnt die Eltern mit Migrationsvorgeschichte und berücksichtigt das Potential der Migrantinnen- und Migrantenorganisationen. Gerade auch im Bezug auf die Förderung der Muttersprache bzw. zur Sprachförderung kommen insbesondere diesen Organisationen wichtige Funktionen als Dialogpartnerinnen und -partner zu.
- Die Schulen werden auf die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den Migrantinnen- und Migrantenorganisationen aufmerksam gemacht. Langfristig wird eine Nutzung der Angebote der Migrantinnen- und Migrantenorganisationen im Bereich der Förderung der Muttersprache als sinnvolle Ergänzung zum offiziellen und abschlussrelevanten Unterricht der Schulen angestrebt.
- Erfolgreiche Ansätze sind in unserer Stadt bereits vorhanden, beispielsweise das Programm im „Club D“ der Volkshochschule, das fremdsprachige Angebot der Stadtbücherei, das Modellprojekt „Mulingula“ (mehrsprachige Kinderbibliothek), u. w. Das Modellprojekt „Mulingula“ findet an zwei Grundschulen statt und dient der Förderung von Lesekompetenzen in der jeweiligen Muttersprache als auch in der deutschen Sprache; zur langfristigen Übertragung auf weitere Schulen wird ein Konzept entwickelt.
- Um insbesondere den Zielgruppen der Frauen und auch älteren Menschen bedarfsorientierte Angebote machen zu können, wird eine quartiersbezogene Ausrichtung für notwendig gehalten. So werden in Federführung des Amtes für Schule und Weiterbildung in den einzelnen Stadtteilen und in enger Kooperation mit den dortigen Akteuren Konzepte entwickelt, die ein Angebot von Alphabetisierungs- und Deutschkursen für

[12] Integration zwischen Distanz und Annäherung. Die Ergebnisse der ersten Duisburger Integrations- befragung. Stadt Duisburg, 2009

die genannten Zielgruppen beinhalten und möglichst an den Stadtteilhäusern angebunden sein sollen.

- Die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten bietet neben den kontinuierlichen Sprach- und Orientierungskursen seit April 2010 der deutschen Sprache leseunkundigen Flüchtlingen einen Alphabetisierungskurs an. Er wird angeleitet von einem ehrenamtlich tätigen Lehrer. Unterstützend tätig werden in diesem Pilotprojekt Schülerinnen der Marienschule, die in einer 1:1 Betreuung die Lernenden unterrichten.
- Projekte wie beispielsweise „Chancen der Vielfalt nutzen lernen“ – Modellprojekt (EIF) dienen der Gestaltung der Schulübergänge und helfen langfristig als erfolgreiche interkulturelle Maßnahmen beim Abbau von Bildungshemmnissen. In diesem Modellprojekt förderte das Amt für Schule und Weiterbildung in Kooperation mit münsterschen Hochschulen und der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten im Verlauf des Schuljahres 2009/10 die sprachlichen Kompetenzen bei Grundschülern aus Drittländern. Zum Projektrahmen gehörte auch eine Förderung der sprachlichen Kompetenzen während der Ferien in Sprachencamps. Durch das Modellprojekt soll die Förderung von Schülerinnen und Schüler in ihrer sprachlichen und sozialen Kompetenz bis zum Schuljahr 2012/2013 fortgesetzt werden.
- Ergänzend dazu erstellen die beteiligten Hochschulen im Rahmen des Pilotprojektes für die zukünftige Lehrerinnen- und Lehrerausbildung als auch für den Ausbildungsbereich der sozialen Arbeit / Sozialpädagogik Ausbildungskonzepte mit interkulturellem Schwerpunkt und Aspekten der sprachlichen Bildung.

<u>Elementarbildung</u>

Der Ausbau der Eltern-Kind-Arbeit ist ein wesentlicher Beitrag zum interkulturellen Austausch. Dazu gehört die Entwicklung von Qualitätsstandards und regelmäßige Prüfungsverfahren für Kindertagesstätten (s. a. Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe, soziale Leitungen und Dienste).

Die gezielten Sprachförder- und Integrationsmaßnahmen für Eltern von Kita-Kindern (aus Familien mit Migrationvorgeschichte) stimmen mit der Sprachförderung für ihre Kinder im Rahmen der Eltern-Kind-Arbeit überein und werden gezielt gefördert.

Die Zielgruppen der Erzieher/innen in Kindertagesstätten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von interessierten Familienzentren sowie aktive Eltern bringen in der Regel eine hohe Bereitschaft mit, sich mit den Voraussetzungen für ein gelungenes Zusammenleben von Kindern aus unterschiedlichen Kulturen auseinander zusetzen. Mit dem Projekt "Vielfalt leben - Projekt zur Förderung interkultureller Kompetenz für die Verantwortlichen in der vorschulischen Bildungsarbeit" möchte die Volkshochschule ab Herbst 2010 durch interkulturelle Schulungen eine stärkere Integration von Kindern und Eltern mit Migrationsvorgeschichte fördern.

<u>Kooperation mit Schulen</u>

- Das Stadtarchiv wird gezielt Angebote für Hauptschüler erarbeiten, um ihnen die Arbeit des Stadtarchivs näher zubringen und sie aufzufordern, an deren Angeboten zu partizipieren.
- Die Stadtbücherei wird ihr fremdsprachiges Angebot weiterhin gezielt ausbauen und die Kooperation zwischen den Büchereien in Coerde, Kinderhaus und Gievenbeck-Auenviertel sowie dem Bücherbus in Berg Fidel und den dort ansässigen Schulen aktiv vertiefen. Der Erfolg dieser Arbeit ist abhängig von der Präsenz der Stadtbücherei im Stadtteil.
- Die Bildungsberatung International berät Schülerinnen und Schüler als auch Eltern, die aus dem Ausland nach Münster zugewandert sind und übernimmt damit eine Brückenfunktion zwischen Elternhaus und Schule.

Zusammenarbeit im Bildungsnetzwerk

Die zentralen Ziele des Bildungsnetzwerkes „Gelungene Bildungsbiografien für alle Kinder und Jugendlichen in Münster“ sowie mehr Bildungsgerechtigkeit und der Abbau von Bildungsbenachteiligungen haben eine große Nähe zu den Leitzielen und Teilleitzielen des Migrationsleitbildes. Auch die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen und Perspektiven mit den Schwerpunkten „Bildungsdokumentation und Begleitung“, „Informationsmanagement Bildung“ und „Bildungsmanagement im Stadtteil“ weisen eine große Nähe zur Integrationsarbeit auf. So ist auch die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten in einigen der Arbeitsgruppen und im Bildungsnetzwerk vertreten. Um den Wunsch[13] nach einer stärkeren Kopplung und Umsetzung unterschiedlicher Leitbilder und Controlling-Maßnahmen gerecht zu werden, sollte schon zu Planungsbeginn, beispielsweise bei der Einrichtung des Bildungsmonitoring, eine enge Verzahnung mit den Indikatoren des Integrationsmonitoring stattfinden. Hier können sowohl Synergien genutzt als auch Doppelungen in der Zusammenstellung von Informationen vermieden werden.

Ausblick:

Zusammenfassend geht es im Handlungsfeld *Sprache und Bildung* um die Bereitstellung von Bildungsangeboten (für alle Altersgruppen), um die Sicherstellung der Information über und den Zugang zu diesen Bildungsangeboten. Hier existieren bereits bzw. sind weitere Aktivitäten geplant. Um die Wirkung der komplexen unterschiedlichen Sprachkurse zu erfassen und auch eine Bedarfdeckung zu prüfen, ist eine Bestandsaufnahme sinnvoll. Zur Ressourcenorientierung wäre sicher auch die Kooperation mit einer Hochschule denkbar.
Es besteht die große Herausforderung, Indikatoren zur Integration (Integrationsmonitoring) und Indikatoren zur Bildung (Bildungsmonitoring) aufeinander bezogen und u. a. auch aus Effizienzgründen nicht nebeneinander zu entwickeln. So könnten sich Indikatoren z.B. auf den Erreichungsgrad der Menschen mit Migrationsvorgeschichte beziehen.

## 6.3 Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft

In diesem Handlungsfeld waren sowohl städtische Ämter, Tochtergesellschaften als auch die Arbeitsgemeinschaft Münster beteiligt.
Die Zuständigkeiten sind sehr unterschiedlich und beschäftigen sich mit verschiedenen Teilbereichen des Handlungsfeldes. Insgesamt wird dem Thema Integration ein großer Stellenwert beigemessen und konkret ist der Zugang zum Arbeitsmarkt und auch zur eigenständigen Existenzsicherung von zentraler Bedeutung.
Wesentlicher Anknüpfungspunkt an das Leitziel und dem folgend auch an den Teilleitzielen war die Potentialorientierung. Dabei geht es in erster Linie um die Erfassung der Potentiale von Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Hierzu zählen das Erkennen, das Anerkennen und die Wertschätzung dieser Potentiale. So lassen sich perspektivisch auch die Fähigkeiten der Menschen mit Migrationsvorgeschichte individuell fördern und stärker in den Arbeitsmarkt einbeziehen.
Einen innovativen Ansatz verfolgt seit geraumer Zeit die Volkshochschule für Menschen mit Migrationsvorgeschichte mit unzureichender Grundbildung unter der Überschrift: „Erhöhung der Sprach-, Veränderungs- und Teilhabekompetenz“. Hier soll u. a. auch vorbereitend auf die Integrationskurse und berufliche Qualifizierung vor allem die Lernkompetenz der Teilnehmenden hergestellt werden. Indem Spracherwerb mit individueller Lernberatung verbunden wird können sich Teilnehmende neue Zugänge zu größerer Teilhabe

[13] S. a. „Stadtverwaltung und Integration“ Eine wissenschaftliche Untersuchung der Arbeit der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften im Themenbereich Integration, interkulturelle Öffnung und Migration im Rahmen des INTERREG-Projektes „Migrationsleitbild“, S. 170

erarbeiten. Diese individuellen Förderpläne, eingebettet in ein prozesshaftes Kursgeschehen, haben seither bei vielen Teilnehmenden zu signifikanten Verbesserungen der Basiskompetenzen geführt.
Zu den folgenden Teilthemenbereichen des Handlungsfeldes sind Aktivitäten durchgeführt worden, Projekte geplant und Ziele für die Zukunft formuliert.

Übergang Schule Beruf [14]

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist so zu gestalten, dass der Anschluss und eine verlässliche Begleitung in weiterführende Bildung, Ausbildung, Studium und Beschäftigung unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft gewährleistet sind. Die Wahl eines geeigneten Ausbildungsberufes ist für alle Schulabgängerinnen und – abgänger eine Entscheidung mit sehr großer Tragweite. Zudem sind die Erfahrungen zu Beginn der Berufsbiografie von elementarer Bedeutung für die Entwicklung der Einstellung zur Arbeit und für die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Dementsprechend sind auch zielgruppenorientierte Angebote zur leichteren Integration am Arbeitsmarkt notwendig. Dieses Teilleitziel wird beispielsweise umgesetzt durch die Entwicklung und darauffolgende Etablierung von „Unterstützungsstrukturen“ zum Übergang von der Schule in den Beruf, um hierdurch die Fachkräfteausbildung und Selbstständigkeit der Menschen zu stärken. Das Amt für Schule und Weiterbildung trägt aber auch schon heute zur Integration junger Menschen in Arbeit und Ausbildung bei. Um dies zu erreichen, werden zahlreiche Maßnahmen in Kooperation mit den Schulen, den Trägern der Jugendberufshilfe und beruflichen Weiterbildung gefördert und umgesetzt.
Darüber hinaus ist es wichtig, schon frühzeitig Mädchen und Jungen bei der Berufswegplanung zu unterstützen, damit sie ohne Hürden ihren Weg in die Ausbildung finden. In dieser Zeit spielen die Eltern als Beratende eine wichtige Rolle. Eltern mit Migrationsvorgeschichte fehlen für diese Funktion häufig wichtige und grundlegende Informationen und Kenntnisse. Zudem sind die Eltern in der Phase der Berufswahlorientierung von der Schule nur schwer erreichbar. Deshalb gilt auch hier eine frühe Ansprache. In einem Gespräch zwischen den Migrationsberatungsstellen, der Bildungsberatung International, der Arbeitsgemeinschaft Münster und der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten wurde vereinbart, dass durch die Arbeitsgemeinschaft Münster ein Kontakt zwischen der Bildungsberatung International, dem Jugendmigrationsdienst und der Geistschule hergestellt werden soll, um die Angebote der Beratungsstellen in einer Lehrerkonferenz vorzustellen und evt. eine weitere Kooperation daraus abzuleiten.
Unter der Bezeichnung „Xpert Basiszertifikat IT-Kompetenzen“ bietet die Volkshochschule Schülerinnen und Schülern an Hauptschulen in Münster das schulbegleitende Angebot „IT-Kompetenzen im Kontext von Berufsorientierung“ mit einer zertifizierten Abschlussprüfung auf dem Gebiet der Computer- und Internetnutzung an. Zudem bietet sie bei Bedarf auch ein interkulturelles Basistraining für Lehrkräfte der Haupt- und Realschulen, die ihre Schüler/innen auf das Berufsleben vorbereiten möchten an. Auch diese „Xpert Communication Skills“ werden mit einem Zertifikat abgeschlossen.

[14] Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen auch für hochqualifizierte Menschen mit Migrationsvorgeschichte sind laut Berufsbildungsbericht 2008 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung schlechter als für Deutsche. Der Anteil der ausländischen Auszubildenden ist sogar rückläufig. Nahmen 1994 noch 34 % an einer beruflichen Ausbildung teil, so waren es 2006 nur noch 23 %. Dagegen lag die Quote bei jungen deutschen mehr als doppelt so hoch (57 %). Viele der jungen Menschen mit Migrationsvorgeschichte landen in den Übergangssystemen, in denen sie mit 60 % stark überrepräsentiert sind.
Bei der Arbeitsgemeinschaft Münster sind 87 arbeitslose Jugendliche mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft gemeldet (Stichtag 09.07.2010), davon haben 9 eine abgeschlossene Ausbildung, 15 keinen Schulabschluss, 6 einen Abschluss der Förderschule, 35 einen Hauptschulabschluss nach Klasse 9 oder 10A, 13 die mittlere Reife, 4 die Fachhochschulreife und 2 die Hochschulreife, einer einen Fachhochschul- und 2 einen Hochschulabschluss. Generell haben ca. 40 % der ALG II – beziehenden Personen eine Migrationsvorgeschichte.

Als Weiterentwicklung des XENOS-Projektes "Vermittlung interkultureller Kompetenzen zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit im Handwerk" das 2009 gemeinsam von der Handwerkskammer Münster und der VHS durchgeführt wurde, möchte die VHS in einem Materialband die wichtigsten Definitionen, das notwendige Hintergrundwissen und die im Projekt entwickelten Handlungshilfen zur Förderung Interkultureller Kompetenz dokumentieren. Diese Qualifizierungsmaßnahmen zur Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen richteten sich an Lehrerinnen und Lehrer sowie Ausbilderinnen und Ausbilder in der Berufsvorbereitung und –ausbildung.
Auch die von der Arbeitsgemeinschaft Münster neu eingerichtete Arbeitsgruppe „MigrantInnenausbildung" unter Beteiligung von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer sowie ausgewählter freier Träger beschäftigt sich konkret mit den Übergängen der Schülerinnen und Schüler mit Migrationsvorgeschichte von Hauptschulen, um hier passgenaue Unterstützungsangebote zu entwickeln. Zudem plant diese Arbeitsgruppe eine Veranstaltung zum Thema: „Potentiale von jungen Menschen mit Migrationsvorgeschichte für Unternehmen sichtbar machen". Dabei sollen die unterschiedlichen Wege der verschiedenen Nationen insbesondere von Hauptschülerinnen und –schülern im Mittelpunkt stehen.

Integrationshilfen für arbeitsuchende Menschen mit Migrationsvorgeschichte

Menschen mit Migrationsvorgeschichte erhalten bei Bedarf in unterschiedlichen Stadtteilen Münsters eine individuelle psychosoziale Beratung, Unterstützung und Begleitung bei ihrer Integration in Arbeit. Das Angebot der vier Wohlfahrtsverbände umfasst beispielsweise die Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder Hilfestellung bei der Beantragung der Anerkennung eines im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlusses. Die Integrationsfachdienste, die bei den Wohlfahrtsverbänden eingerichtet sind, werden seit Juli 2009 vom Sozialamt gefördert und arbeiten in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Münster, da es sich um ein Angebot für erwerbsfähige Hilfeempfänger/innen nach dem SGB II handelt. Es sollen daher jährlich durchschnittlich 240 Menschen mit dem Ziel der Integration in Arbeit beraten und unterstützt werden.

Berufliche und soziale Integration von Migrantinnen und Migranten

Die Potenziale von in unserem Land lebenden Berufsrückkehrenden mit Migrationsvorgeschichte gehören zu den bislang eher unsystematisch „gehobenen" Schätzen. Der Bereich „Berufliche Qualifizierung und Vernetzung" der Volkshochschule Münster beschäftigt sich im Rahmen verschiedener Förderprogramme sehr intensiv mit diesem Thema und der „Hebung der Schätze".
Ziele der entwickelten Strategien und Aktivitäten dieser Zielgruppe sind insbesondere:

- Die Beteiligung an Existenz sichernder, guter Erwerbsarbeit soll signifikant erhöht werden.
- Die Nachfrage nach Weiterbildungs-, Beratungs- und Vermittlungsangeboten wird gesteigert.
- Die Nachfrage von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU´s) nach qualifiziertem Fachpersonal wird erkannt, bedient und gesteigert.
- Die Passgenauigkeit von Weiterbildungs-, Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten wird optimiert.
- Die Segmentierung in separaten Weiterbildungs- und Beratungsangeboten wird aufgehoben.
- Die strukturellen Zugänge zu sozialen und psychosozialen Leistungen der Region (z. B. im Bereich der Leistungen nach 16 a SGB II) werden verbessert.

Um diese Ziele zu erreichen, hat die Volkshochschule Münster im letzten Jahr ihr Angebot konsequent umgestellt. Sämtliche innerhalb ihrer Angebote angestoßenen und begleiteten Weiterbildungs- und Integrationsprozesse werden über eine professionelle Einzelberatung

der Teilnehmenden gesteuert. Vertiefende Seminarteilnahmen können bei Bedarf und Wunsch Mehrwert schaffen. Es gibt keine klassischen „Maßnahmen“ mehr. Dieser Paradigmenwechsel ermöglicht auch Migrantinnen und Migranten optimale – weil barrierefreie und respektvoll gestaltete – Zugänge zu den von ihnen benötigten Angeboten. Die Volkshochschule selbst erhält in diesem dialogorientierten Verfahren bedeutsame Einblicke in die Bedarfslagen ihrer Kundinnen und Kunden und hat damit eine fundierte Grundlage für die Weiterentwicklung ihrer lebensweltorientierten Weiterbildungs-, Beratungs- sowie Netzwerkangebote. Adressatinnen und Adressaten der Angebote sind insbesondere erziehende Frauen (aber auch Männer) und arbeitslose Menschen im Alter von über 50 Jahren; viele von ihnen beziehen Arbeitslosengeld II. Die Volkshochschule arbeitet im oben beschriebenen Kontext besonders eng mit der Arbeitsgemeinschaft Münster und dem FrauenForum Münster zusammen. Eine Kooperation, die u. a. eine zukunftweisende regionale Bearbeitung des Themenfeldes „Migrantinnen im Kontext des SGB II“ ermöglicht.

Zugang von Migrantinnen zum Arbeitsmarkt

In Kooperation mit dem städtischen Frauenbüro, der Gemeente Almelo und der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten wird aktuell eine Befragung in Münster und Almelo durchgeführt, die sich konkret an Menschen wendet, die Hilfsangebote zur Vermittlung von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt anbieten. Inhalt dieser Studie ist, die Angebote sowie Maßnahmen in Münster und Almelo zu erfassen, Unterschiedlichkeiten herauszukristallisieren und mit theoretischem Wissen über die Integrationsarbeit in beiden Ländern zu ergänzen. Dabei sollen vor allem Fragen nach den Hauptschwierigkeiten der Vermittlung von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt als auch erfolgreiche und wirksame Angebote erfasst werden. Ziel ist hier die Optimierung der Hilfs- und Beratungsangebote für Migrantinnen. Dafür werden in einem gemeinsamen Fachgespräch Erfahrungen ausgetauscht und Impulse für die jeweilige Arbeit vor Ort gegeben.

Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt

Das Münsteraner Netzwerk „MAMBA“, unter der Federführung der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e. V., in Kooperation mit Fachämtern der Stadtverwaltung und der Arbeitsgemeinschaft Münster, ist eines der 12 lokal gegründeten Netzwerke in NRW. Dieses Netzwerk unterstützt Flüchtlinge mit Maßnahmen der sozialen Begleitung und gezielten Angebotssuche bei ihrer Vermittlung in Arbeit. Grundlage ist die Altfallregelung nach § 104 a und b Aufenthaltsgesetz, die langjährig geduldeten Flüchtlingen einen Aufenthalt ermöglicht, wenn sie u. a. unabhängig von Transferzahlungen sind. Voraussetzung hierfür ist der Nachweis einer Arbeitsstelle mit entsprechendem Einkommen.

Förderpreis „Interkulturelle Beschäftigung“

Die Entwicklung und Etablierung eines Förderpreises „interkulturelle Beschäftigung“ wurde von den Gesprächsbeteiligten als hilfreich gesehen, um das Thema kontinuierlich in der Öffentlichkeit zu platzieren. Zeitgleich wurden jedoch auch Bedenken geäußert: Zur Vermeidung einer „Inflation“ von Preisvergaben und einer zunehmenden Bedeutungslosigkeit plädierten die Beteiligten zu einem gut abgestimmten und tragfähigen Konzept. Auch soll geprüft werden, ob ein solcher Förderpreis an dem Bundesprojekt „Vielfalt als Chance“ und der Charta der Vielfalt angedockt werden kann. Die Beteiligten sahen in dem Förderpreis ein nachrangiges und mittelfristiges Ziel, das innerhalb der nächsten Jahre bearbeitet werden soll.

Ethnische Ökonomie[15]

Die aktuelle Diskussion um die ethnische Ökonomie konzentriert sich häufig auf die spezifischen Probleme im Rahmen der Existenzgründung oder auch der Unternehmen etwa im Umgang mit Behörden. Obwohl derartige Schwierigkeiten offenkundig sind und auch einer besonderen Betrachtung bedürfen, wird in Münster aktuell eine mehrdimensionale Betrachtungsweise propagiert. Mit Blick auf die Entwicklungen des Standortes Münster sollen vielmehr die Potentiale von Existenzgründungen und Unternehmen in den Vordergrund gestellt werden, um so die Leistungs- und Wirkungsfähigkeit der gesamten ethnischen Ökonomie als auch die Chancen einzelner potenter Unternehmen ausloten zu können.
Fragen wie: „Was brauchen Migrantinnen und Migranten, damit ihre Unternehmen erfolgreich starten und bestehen können?“ wurde auf der Veranstaltung „Vielfalt als Programm“ in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Münster GmbH, Frauen & Beruf im FrauenForum und die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten, nachgegangen. Sie gab einen Einblick in ganz unterschiedliche Gründungserfahrungen. Zielgruppe dieser Veranstaltung waren in erster Linie Beraterinnen und Berater zur Existenzgründung. Sie sollten für die unterschiedlichen Potentiale und auch ungewöhnlichen Wege in die Selbstständigkeit von Migrantinnen und Migranten sensibilisiert werden. Im Anschluss an diese Veranstaltung sollen dann weitere Umsetzungsschritte erfasst werden. Ziel ist, in einem ersten Schritt mehr Transparenz der Kontaktstrukturen und Beratungsbedarfe herzustellen um ein Beratungs- und Unterstützungssystem aufzubauen, dass auch interkulturell ausgerichtet ist.

- Eine der Wirkungen dieser Veranstaltung ist die Fortbildung zum Thema „Existenzgründungen von Migrantinnen und Migranten“ für die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsgemeinschaft Münster.
- Ein Folgeprojekt ist „Migrantenökonomie – Vom Nischenthema zum Standortfaktor“ das über das KOMM IN NRW Programm finanziert wird und bis zum 31.01.2011 läuft. Ziel dieses Projektes ist, durch partnerschaftliche Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten aus der Stadtgesellschaft und dem Bereich der ethnischen Ökonomie ein Netzwerk zu entwickeln, das sowohl zum Abbau von Informationsdefiziten beitragen als auch die „Hilfe zur Selbsthilfe“ aktivieren soll. Beauftragt für dieses Projekt wurde ein migrantisches Beraterinstitut in Münster, das im Feld der migrantischen Ökonomie Erfahrungen mitbringt.

Internationalität

Hinter diesem Begriff verbirgt sich die Frage, wie sich Münster als internationale Gemeinschaft aufstellen kann. Dabei geht es sowohl um die Unternehmensakquise auf ausländischen Märkten als auch um die Gestaltung des Service für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler um Wettbewerbsvorteile für den Standort Münster zu sichern.

- Im Rahmen der Entwicklungen des E-Goverment wurde die EU Dienstleistungsrichtlinie zu Ende 2009 umgesetzt, so dass europäische Dienstleistungsunternehmer ihre Behördenangelegenheiten elektronisch über den städtischen Internetauftritt oder über das Portal des Einheitlichen Ansprechpartner Münsterland (Kreisverwaltungen Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf sowie die Städte Hamm und Münster) abwickeln können. Die Portale selbst und die Beschreibung der Dienstleistungen sind heute ebenso wie die Formulare noch aus Gründen eines einheitlichen Erscheinungsbildes in NRW ausschließlich in deutscher Sprache verfasst. Eine Ausweitung in die wichtigsten,

[15] Unter ethnischer Ökonomie oder auch Migrantinnen- und Migrantenökonomie wird die „Selbstständige Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland und abhängige Beschäftigung von Migranten in von Personen mit Migrationshintergrund geführten Betrieben verstanden, die in einem spezifischen Migrantenmilieu verwurzelt sind“, Deutsches Institut für Urbanistik, Ethnische Ökonomie – Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab, Berlin 2005, S. 7

eventuell sogar alle europäischen Sprachen ist aber – zumindest teilweise – für das Jahr 2011 über die kommunalen Spitzenverbände für 2011 gefordert und scheint in Sicht.

- Zudem wurde eine EU-Übersetzungseinheit in Betrieb genommen, mit der zwischen den europäischen Behörden auszutauschende Texte, Formulare, Bescheide, etc. in die jeweilige gewünschte Sprache übersetzt werden können. In einem ersten Schritt betreibt das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr NRW den Service stellvertretend für alle Kommunen in NRW. Mit Intensivierung der Nutzung werden die Kommunen, also auch die Stadt Münster direkt an den Dienst angeschlossen und können so mit allen anderen zuständigen Behörden in Europa Nachrichten austauschen.
- Der deutschlandweite, auf zwei Jahre angelegte Pilotbetrieb des einheitlichen Behördenrufes D115 startete am 24.03.2009 mit 24 Pilotkommunen. Die Stadt Münster nimmt als Pilotkommune nunmehr seit dem 01.04.2010 erfolgreich am Testbetrieb teil; dieser ist bis zum Frühjahr 2011 vorgesehen. Hiernach erfolgt die flächendeckende Einführung dieser Behördendienstleistung. Im Rahmen der Teilnahme am Pilotprojekt wird die Stadt Münster bei der Projektleitung im Bundesministerium des Innern anregen, eine Prüfung hinsichtlich des zukünftigen Angebotes einer Mehrsprachigkeit vorzunehmen.
- Mit den „weichen" Faktoren, also was Menschen bewegt, ihren Lebensmittelpunkt nach Münster zu verlegen, sind mehrere Ämter und auch Tochtergesellschaften beschäftigt. Dazu gehört auch zu prüfen, inwieweit Münster sich als weltoffene Stadt präsentiert und den Erwartungen und Bedürfnissen ausländischer Fachkräfte und Forschenden der Wissenschaften gerecht wird. Aufgrund der vielfältigen Berührungspunkte unterschiedlicher Gesprächsbeteiligter soll hier zu einem gemeinsamen Gespräch rund um das Thema „Münster als internationaler Standort – Potentiale von Internationalität" eingeladen werden, um die Kompetenzen zu bündeln und die Ressourcen zu schonen. Denkbare Impulse können hier sicher auch beispielsweise aus der Kunst kommen, die ihre Potentiale wie selbstverständlich aus der Internationalität bezieht.

Ausblick:

Zusammenfassend geht es im Handlungsfeld *Arbeit und Wirtschaft* um eine Vielfalt von Einzelprojekten zur Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Ausbildung, Arbeit und Existenzgründungen. Hier wäre eine weitergehende Darstellung des Nutzens der einzelnen Projekte im Sinne von Programmevaluationen denkbar. Darüber hinaus kann, insbesondere für die Projekte mit unterschiedlichen Versorgungsaspekten, auch auf die Erfahrungen mit und auf die Methode SROI (Social Return On Investment) zurück gegriffen werden. Hier liegt schon Wissen über die Investition und dessen messbaren Nutzen zur Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in den Arbeitsmarkt vor. Zudem sollten neue Wege zur Stärkung einer internationalen Ausrichtung des Standortes Münster entwickelt, eingerichtet und auf deren Wirkung geprüft werden.

## 6.4 Handlungsfeld Wohnen und Stadtentwicklung[16]

Zu diesem Handlungsfeld gehören dezernatsübergreifend acht Ämter und eine Tochtergesellschaft. Es geht um Planungsaufgaben in verschiedenen Räumen, um die Gestaltung vom individuellen Bereich bis in das Quartier und die Stadt, um Zuschüsse, Transferleistungen, Finanzierungsfragen und die erforderliche Verwaltungsarbeit, um

[16] Die Umsetzung des Migrationsleitbildes im Handlungsfeld Wohnen und Stadtentwicklung erfolgt teilweise im Rahmen des INTERREG-Projektes, das hier ein Praxisfeld bedient.

Bauen, Eigennutzung und Vermietung, Serviceleistungen zur Sicherung der genannten Bereiche und schließlich um die Abfallwirtschaft.
Die Aufgabenzuschnitte der Ämter unterscheiden sich stark voneinander, haben teilweise planerischen, verwaltenden, vermietenden Charakter, haben intensiven Publikumsverkehr oder den Schwerpunkt im Bereich von Service für Institutionen und Organisationen. Nachfolgend wird der vorläufige Zwischenstand der entwickelten Zielvorstellungen dargelegt.

Beratung im Handlungsfeld Wohnen und Stadtentwicklung
Diese wird auch weiterhin durchgängig angeboten und soweit erforderlich auch in ihrer Spezifität

- für Menschen mit Migrationsvorgeschichte mit festem Aufenthaltsstatus und mit Duldungsstatus
- im überproportionalen Anteil dieser Gruppe bezogen auf die Gesamtzahl Ratsuchender
- im überproportionalen zeitlichen Gesprächsaufwand
- im spezifischen sprachlichen wie auch interkulturellen Gesprächsanspruch

Vermittlung von Wohnraum

- Menschen mit Migrationsvorgeschichte werden trotz eigenen Bemühens und intensiven, aktiven, unterstützenden und empfehlenden Engagements der betroffenen Institutionen tendenziell etwas chancenschwächer durch Vermietende oder Verwaltende behandelt. Das Ziel ist die Herstellung der Chancengleichheit durch das überzeugende Focussieren der realen Potenziale der individuellen Bewerberinnen und Bewerber und somit eine Annäherung, später Angleichung an die durchschnittliche Gesamtverteilung des Wohnraumes.
- Ziel ist die Vermittlung von Bewohnerinnen und Bewohnern in nicht-segregierte Gebiete mit stabiler Struktur sowie einer angemessenen Mischung über standardisierte Verfahren und laufende Projektarbeit

Planung und Bau von Gebäuden

- Spezifisch (Wohnungsgröße, Zuschnitt, Preis, Lage….), gleichberechtigt und integrierend auch für Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu bauen, ist ein Ziel
- Weitere Ziele: Bereitschaft der Wohnungswirtschaft stärken, in preisgünstigen Wohnungsbau im Sinne der Wohnbedürfnisse von Menschen mit Migrationsvorgeschichte (Wohnungsgröße, Zuschnitt..) zu investieren; Investoren gewinnen.

Arbeit im Sozialraum

- Beteiligung an Netzwerken mit dem Ziel der Erarbeitung und Umsetzung spezifischer Bedürfnisse in den Feldern Wohnen, Vermittlung, Vermietung, Planung, Bauen, Zusammenleben dieser und anderer Gruppen und deren Umsetzung
- Unterstützung von Selbstorganisationen von Mieterinnen und Mietern mit Personal, finanzieller Unterstützung, Räumen und Equipment zur Durchführung von Feiern in der Nachbarschaft, Spielplatzbau, Freizeitaktivitäten usw. Ziel ist die Herstellung integrativer Räume und integrierter Wohn- und Lebenssituationen im Sinne einer Partizipation am gesellschaftlichen Leben im Sinne der Diversity-Prinzipien.

Weitere Realisierung des Unterbringungskonzeptes für Flüchtlinge:

- Seit 2001 gibt es in Münster ein neues Unterbringungskonzept für Flüchtlinge, welches ähnlich wie das Migrationsleitbild mit breiter Beteiligung entwickelt wurde. Die neuen Flüchtlingseinrichtungen, in denen maximal 50 Personen leben, passen sich an das Wohnumfeld an, d. h. sie sind optisch nicht als Wohnheim erkennbar.

- Das neue Konzept der Unterbringung integriert in hohem Maße ehrenamtliches Engagement in den Bereichen individuelle Einzelfallhilfe und Familienarbeit. Flüchtlingskinder erhalten eine Chance, erfolgreich am Bildungssystem zu partizipieren. Dadurch ist eine hohe Zufriedenheit seitens der Flüchtlinge als auch unter den Anwohnerinnen und Anwohnern garantiert. All diese Bemühungen unterstützen die Integration und haben damit nachhaltig Einfluss auf die Zukunft unserer Stadt.
- Das Konzept der Unterbringung wird mindestens einmal jährlich dem tatsächlichen Bedarf an Unterbringungskapazitäten angepasst. Der Rückgang des Zuzugs von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern ermöglichte eine Änderung der Planungen und den Abbau von Plätzen in Überganseinrichtungen. Aktuell wird die Einrichtung Warendorfer Straße bis Ende des Jahres freigezogen und ein schlecht integrierbarer Standort aufgegeben. Der Zustand der Interdomus-Häuser (Manfred-von-Richthofen-Straße, Grevener-Straße) ist schlecht und die bauliche Unterhaltung kostenintensiv. Der Nutzungsvertrag für die Übergangseinrichtung Manfred-von-Richthofen-Straße endet am 31.12.2011. Im Sommer 2011 wird das Areal der Übergangseinrichtung am York Ring 23 zum Ausbau der Feuerwache benötigt. Die dort wohnenden Flüchtlinge werden in die Flüchtlingseinrichtung an der Friedrich-Ebert-Straße umziehen.

Sensibilisierung der Zivilgesellschaft

- Um zum einen die Bürgerschaft auf das vielfältige Engagement und Angebot der Migrantinnen- und Migrantenorganisationen aufmerksam und zum anderen auch um die breite Palette von Angeboten und Maßnahmen für Menschen mit Migrationsvorgeschichte sichtbar zu machen, soll ein Stadtplan entstehen. In diesem Sinne sollen Migrantinnen- und Migrantenorganisationen und interkulturell agierende Institutionen dargestellt werden.
- In einer eigenen Zeitschrift der Wohn- und Stadtbau GmbH wird regelmäßig auch (im Sinne der Diversity-Prinzipien) über Menschen mit Migrationsvorgeschichte berichtet.

Personaleinsatz bei der Wohn- und Stadtbau GmbH und den Abfallwirtschaftsbetrieben

- Von der Wohn- und Stadtbau werden bikulturelle und bilinguale Hauswarte mit Migrationsvorgeschichte eingesetzt. Sie fungieren aufgrund ihrer Kompetenzen als Brückenpersonen in vielfältigen Bereichen; einerseits im Zusammenleben zwischen Mieterinnen und Mietern und andererseits in der Zusammenarbeit zwischen Vermietenden und Mietenden. Diese Arbeit soll künftig weiter gefördert werden.
- Bei den AWM arbeiten viele Mitarbeiter mit Migrationsvorgeschichte. Es ist beabsichtigt, ihre bikulturelle und bilinguale Kompetenz vermehrt im Bereich der Abfallberatung zu nutzen.

Die Arbeit im Handlungsfeld steht unter den bekannten Zwängen und Rahmenbedingungen. Insoweit kann beispielsweise die Wohnraumversorgung von Zugewanderten – und auch von Nicht-Zugewanderten - in nicht-segregierten Gebieten angesichts fehlender Ressourcen nicht direkt umgesetzt werden.

Ausblick:

Zusammenfassend werden im Handlungsfeld *Wohnen und Stadtentwicklung* auch eine Vielzahl von Einzelideen und –maßnahmen entwickelt. Ähnlich wie in anderen Handlungsfeldern könnten die einzelnen Ideen stärker aufeinander bezogen werden und die Evaluation einzelner Maßnahmen bei der Planung weiter an Bedeutung gewinnen.

## 6.5 Handlungsfeld Kinder- und Jugendhilfe, soziale Leistungen und Dienste

In diesem Handlungsfeld befindet sich ein Überblick der unterschiedlichen Schwerpunkte und Ansätze von sechs Ämtern.
Die Gleichstellung der Gesellschaft im Sinne des Migrationsleitbildes verlangt schwerpunktmäßig die Lebensperspektiven von Kindern und Jugendlichen und entsprechend die zuständigen vielfältigen Sozialen Dienste und Organisationen in den Blick zu nehmen. So gilt es, die interkulturellen Kompetenzen der Verwaltung auszubauen, um die Zukunft mit zu gestalten. Dies gilt sowohl für die Kinder- und Jugendhilfe als auch für die sozialen Leistungen und Dienste sowie für den Kulturbereich.
Die interkulturelle Ausrichtung der Arbeit gehört mittlerweile als Leitprinzip zu den unterschiedlichen Leistungen der Sozialen Dienste und spielt besonders in der Kinder- und Jugendhilfe eine große Rolle, weil hier das Recht des Kindes und des Jugendlichen auf Bildung, Erziehung und Betreuung und individuelle Förderung im kulturellen Kontext zu betrachten ist. In diesem Sinne erfolgte 2008/2009 vom Amt für Kinder, Jugendliche und Familien eine systematische Bearbeitung aller Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe unter dem Focus „Migration – Integration, Interkulturelle Kompetenz“. Auch Gender mainstreaming im Blick auf Zielvereinbarungen spiegelt sich in vielen Angeboten der Ämter wider. Wichtige Ansatzpunkte aus den bisherigen Zielvereinbarungen sind folgende:

<u>Kindertagesstätten und Schulen</u>
Um spezifischen Fördermaßnahmen der interkulturellen Erziehung adäquat begegnen zu können, bedarf es einer einheitlichen Methode zur Erfassung vermittlungsrelevanter Daten von Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die für bestimmte Fragestellungen eine umfassende Analyse ermöglicht. Wie z.B. Entwicklung von Qualitätsstandards und regelmäßiger Prüfungsverfahren für Kindertagesstätten: das Pilotprojekt Befragung (in mehreren Sprachen) von Eltern mit Migrationsvorgeschichte (6 Kindertagestätten), Programm zur Erhöhung der Quote von Kindern mit Migrationsvorgeschichte in Kitas, Erhebung über die Anzahl der Kinder mit Migrationsvorgeschichte. Das Projekt schulische Integration an der Eichendorff Grundschule (Integrationsprojekt Treffpunkt Waldsiedlung; begleitende Einführung in das deutsche Schulwesen für Eltern mit Migrationsvorgeschichte incl. Schulvorbereitungskurs für die Kinder).

<u>Angebote in der Kinder- und Jugendhilfe, Genderspezifische Angebote</u>
Bei Angeboten für Kinder und Jugendliche wird das Ziel verfolgt, vermehrt geschlechtsdifferenzierte Angebote zu schaffen, die gleichzeitig auf unterschiedliche kulturelle, religiöse und ethnische Bedürfnisse eingehen. Gezielte Projekte in Stadteileinrichtungen z. B. Lorenz-Süd; Gruppe für „Roma Mädchen“, Weiterentwicklung des Jungentags / Girls Day, Durchführung eines Workshops „Gender“. Interkulturelle Öffnung und Vielfalt in der Kinder- und Jugendarbeit /-sozialarbeit, z.B. Nutzerbefragungen oder z. B. Interkulturelles Stadtteilprojekt „Nachbarn in den Topf geschaut“ - Geschichten und Gerichte aus Gievenbeck.

<u>Interkulturelle Öffnung der Gemeinwesenarbeit sowie Vernetzung und Transparenz für Bürgerinnen und Bürger</u>
Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen leisten einen wichtigen Beitrag zur Integration der Menschen in Münster. Die Integrationsarbeit ehrenamtlichen Initiativen und Vereine wird daher vom Sozialamt nach den „Richtlinien für die Förderung von Initiativen im Feld Migration/Integration in Münster“ unterstützt.
Die Vernetzung professioneller und semiprofessioneller Akteure im Bereich von Migration und Integration wird durch das stadtweite Netzwerk „Integration für Menschen mit Migrationsvorgeschichte“ gefördert. Die Plenumssitzungen des stadtweiten Netzwerkes finden zweimal im Jahr statt, ebenso die Arbeitsgruppen Soziale Integration und Sprache und

Bildung. Ziel ist, durch einen systematischen Informationsaustausch vorhandene Ressourcen optimal zu nutzen und neue Projekte und Konzepte zu entwickeln.
Darüber hinaus werden Menschen mit Migrationsvorgeschichte als Brückenpersonen vor Ort z.B. im Rahmen des Programms „Soziale Stadt Münster, Kinderhaus-Brüningheide“ in der Gebietsmoderation und in konkreten Projekten wie z.B. Fahrradkurs eingesetzt.
Die Einbindung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Migrantinnen- und Migrantenorganisationen, Kulturmittlerinnen, Kulturdolmetschern werden in den Stadteilbüros gefördert, Hilfsangebote werden systematisiert, Förderung der Vernetzungsstrukturen des Familienbüros und Migrantinnen- und Migrantenorganisationen durch enge Zusammenarbeit mit dem Vorsitzenden des Integrationsrates, dem Sozialamt und der Bildungsberatung im Amt für Schule und Weiterbildung.

Zielgruppe Flüchtlinge
Da Flüchtlinge sich in einer schwierigen Lebenssituationen befinden und mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, benötigen sie mehr Angebote, die sie unterstützen, Lösungen auf die vielfältigen Anforderungen zu finden, insbesondere die jugendlichen Flüchtlinge.
In den Flüchtlingswohnheimen in Münster wird grundsätzlich mindestens einmal wöchentlich eine Beratung durch den Sozialdienst für Flüchtlinge angeboten. Es finden darüber hinaus regelmäßig zielgruppenspezifische Angebote in den Flüchtlingswohnheimen statt (Frauen/Mädchen, Schule/Kindergarten/Ausbildung). Flüchtlinge, die neu ins Übergangswohnheim kommen, erhalten eine Infomappe mit Orientierungshilfen für bzw. in Münster. Die Benutzungsordnung für die Übergangswohnheime wird in fünf Sprachen angeboten (deutsch, arabisch, französisch, englisch, serbisch). Die Einführung/allgemeine Erläuterung zur Flüchtlingssozialarbeit wird in acht Sprachen angeboten (deutsch, französisch, arabisch, englisch, russisch, persisch, chinesisch, türkisch). Bei Bedarf können Dolmetscherinnen oder Dolmetscher hinzu gezogen werden, um Kommunikationshürden zu überwinden. Da die Initiativen in den Flüchtlingsunterkünften einen wichtigen Beitrag zur Integration der Flüchtlinge in Münster leisten, werden sie nach den „Richtlinien für die Vergabe von Zuschüssen zur Förderung von Initiativen in den neuen Flüchtlingsunterkünften in Münster“ unterstützt. Die Förderung dient den örtlichen Aktivitäten und Projekten, die auf ein gleichberechtigtes Miteinander von Menschen unterschiedlicher Nationalität oder ethnisch-kultureller Orientierung ausgerichtet sind.

Armutsbekämpfung
In Anbetracht der aktuellen Diskussion und den Entwicklungen in Münster im Bereich der Armutsbekämpfung, insbesondere zum Thema „Kinderarmut“ ist gerade die Gruppe der Menschen mit Migrationsvorgeschichte als eine der Risikogruppen (neben Alleinerziehende, bildungsfernen Menschen, kinderreichen Familien und stigmatisiertem Sozialraum) identifiziert worden. Als eine wesentliche Ursache gilt hier die Erwerbsproblematik (angefangen von Arbeitslosigkeit über Niedriglöhne bis hin zum Hartz IV Bezug). Dieser strukturellen Benachteiligung wirken auch die Ziele und Teilleitziele des Migrationsleitbildes insbesondere im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft entgegen. Auch hier ist in Zukunft eine enge Verzahnung der beiden komplexen Themenbereiche notwendig.

Ausblick:
Zusammenfassend wird im Handlungsfeld *Kinder- und Jugendhilfe, soziale Leistungen und Dienste* der Hinweis gegeben, dass die interkulturelle Ausrichtung der Arbeit mittlerweile zu den unterschiedlichen Leistungen der Sozialen Dienste gehört und besonders in der Kinder- und Jugendhilfe eine große Rolle spielt. Gerade bei den Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe sollte auf die schon bestehenden Evaluationen und Indikatoren aufgebaut werden. Weitere Aspekte sollten sich in geeigneten Indikatoren

abbilden lassen, welche dann zur Beobachtung der Entwicklung, Ableitung von Bedarf und Interventionen sowie zur Evaluation und damit insgesamt zur Steuerung in diesem Handlungsfeld genutzt werden. Hier wird dem entsprechend von den Akteuren auch eine „einheitliche Methode zur Erfassung vermittlungsrelevanter Daten von Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die für bestimmte Fragestellungen eine umfassende Analyse ermöglicht“ gefordert.

## 6.6 Handlungsfeld Gesundheit

Das Handlungsfeld Gesundheit findet sich unmittelbar in drei Fachämtern der Stadtverwaltung wieder. Das Gesundheitsamt hat das Thema Migration und Gesundheit seit Jahren aktiv in die tägliche Arbeit eingebunden. Dabei wurden verschiedene Projekte schwerpunktmäßig umgesetzt.

„Mit Migranten für Migranten“

Um das Wissen von Migrantinnen und Migranten über Gesundheit und die Nutzung des Deutschen Gesundheitsdienstes zu verbessern wurde vom Ethno-Medizinischem Zentrum 2004 das Projekt „MiMi – Migranten für Migranten – Interkulturelle Gesundheit in Deutschland“ entwickelt. Ziel des Projektes ist es, mehrsprachige und kultursensible Gesundheitsförderung und Prävention für Migrantinnen und Migranten anzubieten.
Münster ist seit Beginn Projektpartner und hat bis heute 21 engagierte Migrantinnen und Migranten als interkulturelle Gesundheitsmediatorinnen und -mediatoren gewonnen und geschult. Diese Mediatorinnen und Mediatoren haben bereits 108 Informationsveranstaltungen durchgeführt. Dabei wurden 1127 Menschen mit Migrationsvorgeschichte erreicht. Das Thema Gesundheit wird damit weiter in die Gruppe der Migrantinnen und Migranten hineingetragen.
Der Sozialpsychiatrische Dienst erhebt seit 2010 migrationsspezifische Daten mit dem Ziel, zukünftig Zusammenhänge zwischen Migration und seelischer Gesundheit besser zu erkennen und Hilfsangebote entsprechend entwickeln zu können. Im Bereich Sozialpsychiatrischer Dienst aber auch in den anderen Fachbereichen des Gesundheitsamtes soll zukünftig bei der Umsetzung von Projekten und in der Einzelfallarbeit die Unterstützung der MiMi’s verstärkt in Anspruch genommen werden, um dem Schulungserfolg die praktische Anwendung folgen zu lassen. Die Beteiligung von MiMi’s beim Ernährungsführerschein in Schulen ist vorgesehen. Im Rahmen der aufsuchenden Gesundheitshilfen werden Informationsveranstaltungen in den Stadtteilen mit den MiMi’s gemeinsam durchgeführt. Diese Arbeit soll fortgesetzt werden. In zwei Moscheen in Münster werden mit Unterstützung der geschulten Migrantinnen und Migranten Informationsveranstaltungen zu gesundheitlichen Themen angeboten. Diese Maßnahmen fördern nach den Grundsätzen des Migrationsleitbildes eine kultursensible Gesundheitsfürsorge und eine Verstärkung von aufsuchenden Gesundheitshilfen

Informationen zu Prävention und Gesundheit

Die Beratung und Intervention, kultursensible Ansprache und Information des Gesundheitsbereiches ist flexibel (d.h. entsprechend der Bedürfnisse), bedarfsorientiert und stadtteilbezogen aufgebaut. Eine Weiterführung von Projekten und Angeboten ist dabei immer auch abhängig von finanziellen Ressourcen. In Sprachkursen, die durch den Bund gefördert werden und in kommunal angebotenen Sprachkursen wird zu Fragen der Gesundheit und Prävention informiert.

- Es wird und wurde bei Bedarf informiert über Infektionserkrankungen z. B. Hepatitis B/C, Tbc., AIDS/STD und über das Krankheitsbild und Hilfen zur Neuen Grippe. Die Flyer der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

zur Neuen Grippe, wurden in verschiedenen Sprachen den Migrantenorganisationen übermittelt.
- Bei den Belehrungen zum Umgang mit Lebensmitteln nach dem Infektionsschutzgesetz werden hierfür entwickelte mehrsprachige Informationsblätter eingesetzt.
- Im Stadtteilbüro Coerde wird alle zwei Wochen eine offene Sprechstunde zu Fragen der Ernährung, Hygiene und Gesundheit angeboten.

Veterinär- und Lebensmittelüberwachung
- Die Informationsblätter zu den „Hygienischen Mindestanforderungen für Lebensmittelverkaufsstände auf Märkten, Volksfesten und ähnlichen Veranstaltungen“, „Die 10 Gebote der Personalhygiene“ und „Schulungspflicht“ wird in die Sprachen russisch, türkisch, arabisch, französisch und englisch übersetzt und u. a. den Gastronomen des Interkulturellen Festes in ihrer Fachsprache ausgehändigt und auch dem Fachbereich Gaststätten, Markt und Sendwesen zur Handreichung, zur Verfügung gestellt. Zielsetzung ist in Anlehnung an das Migrationsleitbild, Gesundheitsaufklärung und Information zur Gesundheitsprävention verstärkt mehrsprachig anzubieten.
- Ein runder Tisch zum Thema „Allgemeine Informationen über und Sorgfaltspflichten im Bereich Veterinär- und Lebensmittelüberwachung“, bei der in Kooperation mit der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten die Kammern, Verbände, der Integrationsrat und die Parteien eingeladen werden, wird in Abhängigkeit von den notwendigen Ressourcen umgesetzt.

Sozialpädiatrische Untersuchungen und Beratungen

Vom Kinder- und Jugendgesundheitsdienst des Gesundheitsamtes werden sozialpädiatrische Untersuchungen und Beratungen in und für Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder angeboten. Von 3.565 Fällen in 2009 waren 2456 (Fälle) Schuleingangsuntersuchungen, 538 (Fälle) Schulentlassungen und 571 Schulsprechstunden. Von den 2456 (Fällen) Schuleingangsuntersuchungen hatten 65,8 % keine Migrationsvorgeschichte und 34,2 % eine Migrationsvorgeschichte. Migrationsvorgeschichte bedeutet nach der Definition im Gesundheitsbereich, dass mind. ein Elternteil nicht in Deutschland geboren ist.

Familienhebamme

Im Bereich der aufsuchenden Gesundheitshilfen sollen 2010 vier Familienhebammen auf Honorarbasis ca. 140 Frauen betreuen, von denen 50 % eine Migrationsvorgeschichte haben.

Die Hebammensprechstunden in Kindertageseinrichtungen werden ab September 2010 auch in den Stadtteilen Gievenbeck und in der Osthuesheide angeboten. In vier Familienzentren( Kita Killingstrasse, St. Norbert Coerde, Max. Kolbe Berg Fidel und Hiltrup-West) bietet das Gesundheitsamt dann einmal pro Monat eine gemeinsame Sprechstunde einer Hebamme mit einer Mitarbeiterin der Beratungsstelle für Entwicklungsfragen im Kindes- und Jugendalter an. Damit ist dieses Angebot dann in Kinderhaus, Coerde, Berg Fidel, Hiltrup-West, Gievenbeck und Angelmodde vorhanden. Die Erfahrung zeigt, dass damit viele Frauen mit Migrationsvorgeschichte erreicht werden.

Gesundheitskonferenz

Die Handlungsempfehlungen der Gesundheitskonferenz berücksichtigen die Empfehlungen des Migrationsleitbildes. Die Gesundheitskonferenz Münster bearbeitet regelmäßig unterschiedliche Themen aus dem Themenfeld Gesundheit und Gesundheitsförderung. Ein kultursensibler Umgang wir dabei angestrebt.

Kultursensible Altenpflege im Sozialamt

Die von der Pflegekonferenz beschlossenen Handlungsempfehlungen zur Umsetzung einer kultursensiblen Altenpflege für Münster werden berücksichtigt, regelmäßig überprüft und angepasst. Sie sind im Internet veröffentlicht. Auf Anfrage werden die Handlungsempfehlungen als Printmedium an Altenpflegeschulen weitergeleitet. Dort werden sie als didaktische Grundlage für den Unterricht verwandt. Ebenso sollen sie sukzessive in den Stadtteilarbeitskreisen „Älter werden in…" aufgegriffen und thematisiert worden. Die Handlungsempfehlungen sind im Rahmen des bundesweiten Forums für eine kultursensible Altenpflege (Region West) vorgestellt und für gut befunden worden.
Bis Ende 2010 wird das Sozialamt prüfen, ob Übersetzungen von Veröffentlichungen im Bereich der Altenpflege in russischer Sprache notwendig und hilfreich sind.
Bei der statistischen Erhebung in den am 01.03.2010 eingerichteten Pflegestützpunkten im Informationsbüro Pflege des Sozialamtes der Stadt Münster sowie im Hause der AOK Münster wird das Merkmal Migrationsvorgeschichte berücksichtigt.

Kooperation und Vernetzung

Die kommunale Seniorenvertretung befasst sich mit der Integration von Migrantinnen und Migranten in unsere Stadtgesellschaft. In der Seniorenvertretung Münster entstand der Plan, in 2010 eine Zukunftswerkstatt durchzuführen, zu der sie interessierte Seniorinnen und Senioren mit und ohne Migrationsvorgeschichte einladen wollen. Sie arbeiten in enger Kooperation mit verschiedenen Fachbereichen der Stadtverwaltung und befassen sich u. a. mit dem Thema Gesundheit. Während des Interkulturellen Festes war die Seniorenvertretung mit einem Stand und einer Wunschbox vertreten und befragte ältere Migrantinnen und Migranten nach ihrem Wohngefühl in ihrem Stadtteil.
Die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten beteiligt sich an Arbeitskreisen und Gesprächen zu gesundheitsspezifischen Themen im Migrations-/Integrationsbereich. Zu nennen ist beispielsweise der Arbeitskreis „Gesund älter werden" des Gesundheitsamtes und der fachbereichsübergreifende Arbeitskreis innerhalb der Verwaltung.

Ausblick:

Zusammenfassend wird im Handlungsfeld *Gesundheit* über erfolgreiche Projekte zur persönlichen Unterstützung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die auch weitergeführt werden sollen, sowie um Erstellung von Handlungsempfehlungen und Bereitstellung von Informationen berichtet. Hier wären weitere Evaluationen über Projekte sowie die Berichterstattung z.B. des Erreichungsgrades von Menschen mit Migrationsvorgeschichte oder des Nutzungsgrades von Handlungsempfehlungen hilfreich.

## 6.7 Personalentwicklung und Fortbildung

Im Rahmen der Studie „Stadtverwaltung und Integration" wurden alle Interviewbeteiligten zur Personalebene befragt. Aus den Ergebnissen ließen sich vom Personal- und Organisationsamt folgende Ergebnisse zur Verbesserung der eigenen Integrationsarbeit ableiten:

Anteil der Beschäftigten mit Migrationsvorgeschichte

- Es gibt eine große Offenheit für eine verstärkte Beschäftigung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte – wobei sich die Gesprächsbeteiligten in diesem Kontext gegen eine starre Quotenregelung aussprachen und auch rechtliche Bedenken äußerten[17].

[17] Vgl. „Stadtverwaltung und Integration" Eine wissenschaftliche Untersuchung der Arbeit der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften im Themenbereich Integration, interkulturelle Öffnung und Migration im Rahmen des INTERREG-Projektes „Migrationsleitbild", S. 166

Aus der oben genannten Studie ließ sich ein erster Eindruck belegen, wie sich der Anteil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die bei der Stadt und den Tochtergesellschaften beschäftigt sind, verhält. In kleineren Organisationseinheiten gab es einen konkreteren Überblick als in den großen und viele differenzierten auch zwischen den Menschen in der ersten und zweiten Generation. Mehr als $^2/_3$ der Ämter und Tochtergesellschaften beschäftigen Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Davon gaben wieder $^2/_3$ an, ein bis einige zu beschäftigen. Es gab jedoch selten Aussagen über die Eingruppierungen. Dennoch ist diese Erkenntnis ein Indiz dafür, dass die meisten Leitungskräfte und Geschäftsführerinnen und -führer einen guten Überblick über die Struktur ihrer Belegschaft, abhängig von der Größe der Organisationseinheit, besitzen. Hier besteht im weiteren Verlauf die Möglichkeit, dieses Wissen zu erfassen, um perspektivisch sowohl den Erfolg von Maßnahmen messen als auch deren Potentiale erfassen zu können.
Um das Image der Stadtverwaltung als öffentlicher Arbeitgeber für Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu verbessern, wird das Personal- und Organisationsamt bei künftigen Stellenausschreibungen den Satz: „Die Stadt Münster fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen daher Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“ aufnehmen, um ganz gezielt für mehr Vielfalt in der Belegschaft der Verwaltung zu werben. Zudem sollen Stellenausschreibungen gezielt Migrantinnen- und Migrantenorganisationen zur Verfügung gestellt werden, um hier bestmögliche Informationswege zu nutzen.

<u>Teilnahme an Fortbildungen und Qualifizierungen</u>

- Im Bereich der Fortbildungen und Schulungen wurde auf die guten Erfahrungen der thematisch gezielten Maßnahmen hingewiesen. Hier sehen auch mehr als ¼ aller Befragten perspektivisch Bedarf.
- Insgesamt haben Mitarbeitende aus der Hälfte aller Organisationseinheiten an Fortbildungen im Bereich der interkulturellen Kompetenz und Öffnung teilgenommen. Bedarf wird jedoch in der Ermunterung der aktiven Weitergabe ihres Wissens an die Kolleginnen und Kollegen formuliert[18].

Es gehört schon zum Alltag des Fortbildungsangebotes in der Stadtverwaltung, dass es nach Bedarf gezielte themenorientierte Fortbildungen zusätzlich zu den Grundkursen der Interkulturellen Kompetenz gibt. Auch sind Ämter auf der Suche nach innovativen Schulungsprojekten wie beispielsweise im Gesundheitsamt, wo neben einem Ausbilder in interkultureller Kompetenz noch eine weitere Person mit Migrationsvorgeschichte und interkultureller Kompetenz als „Wirkungsbarometer“ fungieren soll. So ließe sich direkt der Nutzen bestimmter Methoden für ausgewählte Fragestellungen ableiten und passgenaue Aktivitäten entwickeln.
Unter Berücksichtigung der personellen und finanziellen Ressourcen werden mehrere Ämter ihre Mitarbeitenden motivieren, an Fortbildungen zur Schulung der interkulturellen Kompetenz teilzunehmen. Hierbei geht es um gezielte themenorientierte und auf das jeweilige Fachgebiet zugeschnittene Fortbildungen, die sich speziell auf die jeweiligen Anforderungen beziehen. So soll gewährleistet werden, dass die Schulungen erfolgversprechende Ansätze und Faktoren der interkulturellen Arbeit aufzeigen und sich mit den dafür erforderlichen Kompetenzen befassen.
Auf der Grundlage der Informationen aus der wissenschaftlichen Bestandaufnahme zur Beteiligung an amtspezifischen Fortbildungen und der Nutzung/Anzahl der Teilnehmenden an bisherigen Fortbildungen soll in diesem Jahr in einem gemeinsamen Gespräch mit dem Personal- und Organisationsamt, der Volkshochschule und der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten und im Rahmen des Projektes zur interkultu-

[18] Ebd. S. 167

rellen Personalentwicklung ein Konzept für permanente und obligatorische Fortbildungen entwickelt werden (s.u.).

Erfassung interkultureller Kompetenz als Schlüsselqualifikation

- Zudem wurde eine „offene Plattform des Austausches“ angeregt und eine Art „internen Wissenspool“ anzulegen, indem die unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden systematisch erfasst werden können. Lediglich vier der befragten Organisationseinheiten teilten mit, dass das Wissen über interkulturelle Kompetenzen nicht genutzt wird (ohne Kundenkontakt). Die meisten Antworten bewegten sich zwischen „teils genutzt“ und „nach Bedarf/sporadisch/zufällig“ genutzt. Dementsprechend gibt es auch den Wunsch nach einer systematischen Erfassung[19].

„Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer [Kulturen] erfolgreich zu agieren, im engeren Sinne die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen. Diese Fähigkeit kann schon in jungen Jahren vorhanden sein oder auch entwickelt und gefördert werden. Dies wird als interkulturelles Lernen bezeichnet. Die Basis für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität. Interkulturell kompetent ist eine Person, die bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus ihr fremden Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfasst und begreift. Frühere Erfahrungen werden frei von Vorurteilen miteinbezogen und erweitert, die Bereitschaft zum Dazulernen ist ausgeprägt“[20].

Diese Kompetenzen besitzen sowohl Menschen mit als auch ohne Migrationsvorgeschichte. Das Personal- und Organisationsamt entwickelt in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten und mit Beteiligung ausgewählter Mitarbeitender mit Migrationsvorgeschichte ein Konzept für eine Abfrage, dass den sensiblen Ansprüchen an einer systematischen Erfassung gerecht werden soll. Ziel ist die Einführung eines Wissensmanagements, das eine verstärkte Nutzung dieser Kompetenzen als Unternehmensressource ermöglicht. Allein schon mehr Wissen über unterschiedliche kulturelle Hintergründe ermöglicht einen angepassten Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern.

Projekt „Interkulturelle Personalentwicklung“

Das Personal- und Organisationsamt und die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten entwickelten in Kooperation mit den Städten Hamm und Bielefeld ein städteübergreifendes Konzept mit den zwei Schwerpunkten „Ausbildung“ und „Fortbildung“ zur Imageverbesserung der Kommunen. In Münster sind auch die Tochtergesellschaften Stadtwerke, Halle Münsterland und die Wirtschaftsförderung Münster GmbH beteiligt, um auch deren Erfahrungen einzubeziehen und voneinander zu lernen. Ziel ist, praxisnahe Konzepte zu entwickeln, um zum einen für Jugendliche mit Migrationsvorgeschichte als Arbeitgeber attraktiver zu werden und zum anderen auf den Bedarf mit differenzierten Fortbildungskonzepten und neuen Lernformen zur interkulturellen Qualifizierung reagieren zu können. Das Projekt wird von der KGST (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) begleitet und über das KOMM IN Programm des Landes NRW von Mai 2010 bis einschließlich Januar 2011 finanziert.

Ausblick:

Zusammenfassend wird im Handlungsfeld *Personalentwicklung/Fortbildung* eine große Offenheit für eine verstärkte Beschäftigung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte und die Bereitschaft zur Fortbildung in interkulturellen Kompetenzen berichtet. Für die Indikatorenentwicklung könnte die Erweiterung der Personaldaten um Merkmale zur Migrati-

[19] Ebd. S. 167

[20] http://de.wikipedia.org/wiki/Interkulturelle_Kompetenz, verändert

onsvorgeschichte, aber auch um vorhandene interkulturelle und Sprachkompetenzen gute Bezugsgrößen liefern. In Bezug auf Fortbildungen wäre eine Bedarfsanalyse bezogen auf interkulturelle Kompetenzen sicherlich hilfreich, um die Fortbildungsangebote zielgerichtet im Sinne der Personalentwicklung und effizient anbieten und im Sinne von Bildungscontrolling evaluieren zu können.

### 6.8 Handlungsfeld Kultur und Sport

Die Handlungsfelder Kultur und Sport finden sich in verschiedenen Ämtern der Stadtverwaltung, die sich aus ihren Fachbereichen heraus mit unterschiedlichen Maßnahmen an der Umsetzung des Migrationsleitbildes beteiligen.
Mittels Projektförderungen, der Unterstützung von Vernetzungen und Kooperationen sowie Bereitstellung von Begegnungsräumlichkeiten - insbesondere auch in den Stadtteilbegegnungshäusern Meerwiese und Bürgerhaus Kinderhaus wird der (inter-) kulturelle Austausch so wie bisher gefördert. Im Sinne der Integration und Partizipation bewährt haben sich dabei insbesondere Förderungen, die einen möglichst frühen kulturellen Zugang ermöglichen. Die kulturellen Einrichtungen sowie das Kulturamt unterstützen und beteiligen sich daher gezielt an Projekten und Maßnahmen, die systematisch und möglichst breit angelegt Kinder und Jugendliche unabhängig von ihrer Herkunft, Nationalität und Bildungsgrad in kulturelle Prozesse einbeziehen.

Kultur und Schule/Vorschulbereich

Zu nennen sind folgende Programme und Projekte: Regelmäßig beteiligt sich die Stadt Münster, koordiniert durch das Kulturamt, an dem vom Land aufgelegten Programm „Kultur und Schule“, in dem Künstlerinnen und Künstler als auch Kunstpädagoginnen und -pädagogen „Projekte zur Stärkung der künstlerisch-kulturellen Bildung“ an im Durchschnitt 25 allgemein- und berufsbildenden Schulen pro Schuljahr durchführen. Eine deutliche Berücksichtigung finden im Rahmen dieses Programms insbesondere Grundschulen, offene Ganztagsschulen sowie Schulen in sozialen Brennpunkten. Das Projekt „Kulturstrolche“ in Federführung des Schulamtes verbindet Kultur und Bildung. Nach erfolgreicher Pilotphase mit 200 Kindern aus vier Grundschulen, starteten zum Schuljahr 2009 / 2010 zwölf neue Grundschulklassen mit fast 300 Kindern in die 2. Projektrunde. Sie besuchen Theater, die Stadtbücherei, das Stadtmuseum oder die Musikschule, befragen Schauspielerinnen und Schauspieler, Künstlerinnen und Künstler oder Archivare. Weiterhin sind Projekte zu nennen, die jedes Kind unabhängig vom kulturellen, sozialen oder familiären Hintergrund mit einem Angebot musikalischer Bildung und Weltmusik erreichen, wie das einmalige bundesweite Modellprojekt "Jedem Kind seine Stimme" der Westfälischen Schule für Musik, das über 2010 hinaus weiterhin durchgeführt werden soll und das kommunale Projekt „Weltmusik für Kinder Festival“, das im September 2010 startet.
Im Jahr 2009 konnte erstmalig auf Initiative und in den Räumlichkeiten des Begegnungszentrums Meerwiese und mit finanzieller Unterstützung des Landes NRW „Theater für die Allerkleinsten“ (2- bis 4-Jährige) angeboten werden. An den theaterpädagogischen Vor- und Nachbereitungen sowie den Aufführungsbesuchen konnten 12 Kindertageseinrichtungen teilnehmen, mit dem Ziel, Kinder unabhängig von Herkunft und Nationalität möglichst früh an die kulturelle Bildung heranzuführen. Das Projekt umfasste auch Fortbildungsangebote für Erzieherinnen und Erzieher.

Kultur, Theater und Musik

Daneben unterstützt, fördert und kooperiert das Kulturamt gezielt bei interkulturell ausgerichteten Projekten/Akteuren wie z. B. beim internationalen Zentrum „Die Brücke“ der WWU Münster oder „cactus junges Theater“.

Im Februar 2010 hat die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten das Projekt der Theatergruppe Atheater unterstützt. Das Projekt wurde im Rahmen des Wettbewerbs „Integrationsidee 2009“ der Landesregierung NRW ausgezeichnet. Ziel war die Begegnung verschiedener Kulturen in Gestalt einer interaktiven Reise durch die Stadt.
Gefördert wird auch das Stadtteilprojekt eines Fotokünstlers. Er erfasst in Fotografie das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Kulturen, Lebensgeschichten und Erfahrungen im Stadtteil Gievenbeck.
Die öffentlichen Kultureinrichtungen sollen weiterhin im Rahmen ihres Gesamtangebotes dauerhaft Programminhalte und zielgruppenspezifische Zugänge für Menschen mit Migrationsvorgeschichte schaffen.
Die Musikschule möchte ihr Programm mit Angeboten aus dem Bereich der Weltmusik bereichern (z. B. Koreanische Trommelmusik: Pungmulnori, griechische Bouzouki) sowie interkulturellen Ensembles und Gruppen ihre Räumlichkeiten zur Verfügung stellen.
Im Stadtmuseum Münster werden Menschen mit Migrationsvorgeschichte als Teil der Stadtgeschichte Münsters begriffen und Projekte verwirklicht. Auch in Zukunft werden weiterhin engagiert Ausstellungsprojekte in Kooperation mit Privatpersonen, Künstlerinnen und Künstlern, Vereinen, Hochschulen und anderen Kulturträgern zum Thema Migration versucht zu realisieren

Vernetzung und Austausch

Um Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationsvorgeschichte abzubauen, werden die verschiedenen Kultursparten und Ämter auf unterschiedliche Weise mit den interkulturell agierenden Organisationen und Migrantinnen- und Migrantenorganisationen vernetzt. Es werden Informationen und Hinweise auf besondere Kultur- und Sportveranstaltungen an die Migrantinnen- und Migrantenorganisationen übermittelt. Die städtischen Veranstaltungskalender sollen seitens der Migrantinnen- und Migrantenorganisationen als Plattform zur Öffentlichkeitsarbeit ihrer Veranstaltungsankündigung genutzt werden. Ungeachtet der nationalen Herkunft müssen die Förderprogramme für Kunst und Kulturschaffende mit Migrationsvorgeschichte zugänglich sein. Innerhalb des Kulturamtes wird geklärt, inwieweit eine weitere Vereinfachung der Verwendungsnachweise nach erfolgreicher Antragstellung möglich ist.
Es sollen auch die internationalen Verbindungen und Partnerschaften der Kommunen aktiv für die inhaltliche Arbeit genutzt werden. Die diversen Ensembles aus der Schule für Musik werden weiterhin mit Staaten aus aller Welt kooperieren und den Austausch praktizieren.
Durch die sportliche Begegnung in Freizeit, Training und Wettkampf wird ein breites Plateau geschaffen, in dem sich Menschen aller Nationalitäten auf der Basis sportlicher Regeln und Verabredungen begegnen und daraus auch die Kraft und die persönlichen Verbindungen für das praktische Leben in unserer Gesellschaft entnehmen können. Das betrifft Menschen in allen Altersgruppen, besonders auch Kinder und Jugendliche, die über diesen Weg ihre eigenen persönlichen Netzwerke bilden und weiter entwickeln können. Ein Beispiel dafür auf lokale Ebene ist der Sportverein S. C. Westfalia Kinderhaus, deren Mitglieder aus 51 Nationen stammen und wo de facto Integration durch Sport gestützt und gelebt wird.
Bisher sind einige ausländische Vereine nicht Mitglied im Stadtsportbund. Durch gezielte Aktivitäten des Fachbereiches, in Kooperation mit dem Stadtsportbund, sollen sie für einen Beitritt zum Stadtsportbund als Dachverband geworben werden. Die Mitgliedschaft im Stadtsportbund bedeutet für die Vereine eine kompetente, fachliche Beratungsunterstützung und eine Einbindung in das Netzwerk Sport. Der Sportbereich wird bestehende Kontakte zum Hochschulsport und dem internationalem Zentrum „Die Brücke“ der Westfälischen Wilhelms-Universität intensivieren.

Ausblick:
Zusammenfassend existieren im Handlungsfeld *Kultur und Sport* viele Einzelaktivitäten, was der Natur dieses Handlungsfeldes auch entspricht. Insbesondere in der Kunst und Kultur gehört die internationale Ausrichtung zum Alltagsgeschäft und ist darüber hinaus auch Motor und Inspiration. Hier wären, ähnlich wie im Projekt „Münsters Frauen: Weltgewand(t) & Westfälisch“, weitere Kooperationen mit den Hochschulen denkbar.
Die Bestrebungen, Akteure z.B. im Bereich von Sport in Strukturen wie den Stadtsportbund zu integrieren sind angesprochen. Eine aktuelle Bestandsaufnahme von ausländischen Sportvereinen und deren Integration in den Stadtsportbund wären sicherlich hilfreich.

## 6.9 Presse und Öffentlichkeitsarbeit

Als ein für den Integrationskontext wichtigen Handlungsbereich wurde in der Studie „Stadtverwaltung und Integration“ die bürgernahe Öffentlichkeitsarbeit[21] genannt. Dabei zeigt sich, dass es in den Organisationseinheiten sehr unterschiedliche Ausformungen und ein breit gefächertes Spektrum an Praxisbeispielen gibt. Im Verlauf sind weitere Schwerpunkthemen aufgeführt, die einen großen Teil der Befragten beschäftigen und in denen sie auch Handlungsbedarf sehen.

Bürgernahe Sprache schafft Akzeptanz
Jede behördliche Entscheidung oder Mitteilung muss sprachlich, inhaltlich und in der Art der Begründung so gestaltet sein, dass die Bürgerin oder der Bürger sie verstehen kann. Das Schreiben einer Behörde wirkt somit wie die Visitenkarte der Verwaltung. Dementsprechend ist eine sorgfältige „Verwaltungssprache“ ein sichtbarer Ausdruck von Bürgernähe. So können Kommunikationsbarrieren überwunden und Verständigungsschwierigkeiten vermieden werden. Es ist aber nicht immer leicht, städtische Schreiben zu formulieren. Einerseits sollen sie den Sachverhalt und die rechtliche Situation (Rechtsbindung/ öffentliche Verwaltung ist an Gesetz und Recht gebunden) richtig wiedergeben und andererseits sollen sie für alle Menschen verständlich und übersichtlich formuliert sein. Dazu zählen beispielsweise einfache Formulierungen, die sich an der Vielfalt der Kunden orientieren. Insgesamt sehen die Befragten im Bereich der Integration Handlungsbedarf. Insbesondere in der Vereinfachung von Bescheiden und Schriftverkehr sehen sie erfolgversprechende Verbesserungen in bürgerfreundlicheren Anschreiben und Bescheiden. Ideen sind beispielsweise Hilfsinformationen im Sinne von „Beipackzetteln“ oder auch die Überprüfung der Verständlichkeit von Standardschriften (z. B. Broschüren, Bescheide, Briefe) mit ausgewählten Menschen mit Migrationsvorgeschichte. So ließen sich Bescheide passgenau überarbeiten.

Mehrsprachigkeit
Zur Umsetzung des Migrationsleitbildes im Handlungsfeld „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ sind darin Ziele benannt, die sich mit der Sicherstellung des Zugangs zu Grundinformationen durch mehrsprachige Publikationen beschäftigen. Aufgrund der unterschiedlichen Fragen und Interessen der Ämter haben das Presseamt und die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten Kolleginnen und Kollegen anderer städt. Ämter eingeladen, die Erfahrungen mit mehrsprachigen Publikationen in einfacher Sprache haben. Wer mit Menschen arbeitet, die nur schlecht oder kein Deutsch sprechen, steht häufig vor der Frage, ob eine fremdsprachige Veröffentlichung der ideale Weg ist,

[21] Vgl.. „Stadtverwaltung und Integration“ Eine wissenschaftliche Untersuchung der Arbeit der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften im Themenbereich Integration, interkulturelle Öffnung und Migration im Rahmen des INTERREG-Projektes „Migrationsleitbild“, S. 171 ff

diese Zielgruppe zu informieren und ihnen einen Zugang zu Grundinformationen zu sichern. Ziel des Treffens war es, erste Erfahrungen in der Verwaltung zu sammeln und zugänglich zu machen. Die so entstandenen Entscheidungshilfen, veröffentlicht im Intranet, sind ein erster Schritt. Sie sollen regelmäßig überarbeitet und mit neuen Erfahrungen über Erfolge und auch Misserfolge bei der Sicherstellung des Zugangs zu Grundinformationen ergänzt werden. Zukünftig sollen möglichst auch die Tochtergesellschaften mit ihren Erfahrungen miteinbezogen werden.
Erste Ideen werden auch aus den Ämtern in den Zielgesprächen benannt. Beispielsweise werden Begrifflichkeiten, die im Bereich Veterinär- und Lebensmittelüberwachung zur täglichen Praxis gehören, wie „halal“ und „koscher“, in einer Kurzbeschreibung durch das Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus anderen Fachbereichen und Interessierten als Informationsquelle zur Verfügung gestellt. So kann dauerhaft ein interkulturelles Glossar für mehr Aufklärung und Verständigung sorgen.

Internetauftritt
Fast alle Ämter der Stadtverwaltung und alle Tochtergesellschaften haben heute einen Internetauftritt, auf dem die Aufgaben und Leistungen präsentiert und teilweise auch abrufbar sind. Insgesamt sind 92 % aller Ämter um eine einfache und barrierefreie Sprache bemüht. 59 % gaben an, dass ihnen das durchaus sehr gut gelingt – weitere 19 % beurteilen, dass es ihnen gut gelingt. Insgesamt sind 78 % der Meinung, dass ihnen die einfache Sprache auf ihren Internetseiten gut gelingt. Die Selbsteinschätzung ist ein Indiz für eine große Offenheit. Jedoch ist aktuell unbekannt, ob dies auch einer Fremdwahrnehmung standhalten würde. Grund ist eine fehlende Definition, was unter einfacher Sprache zu verstehen ist. Beispielhaft realisieren die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten die eigene Homepage, mit Unterstützung des Presseamtes im neuen städtischen Rahmendesign, die aus eigener Sicht in einfacher Sprache gestaltet ist. Hier soll perspektivisch eine Fremdeinschätzung, etwa über die Kooperation mit der Hochschule, erstellt und die Wirkung der einfachen Sprache bewertet werden. Das Presseamt trägt auch im Internet dazu bei, dass alle Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Münster die Möglichkeit erhalten, die im Alltag erforderlichen Basisinformationen in einer verständlichen Sprache vorzufinden. Dafür formuliert es eigene Texte in einer zielgruppenorientierten, verständlichen und soweit möglich einfachen Sprache. Darüber hinaus gibt es aktuell sieben zweisprachige Homepages (durchgängig oder in wesentlichen Teilen) und eine mehrsprachige Homepage. Auch hier sehen einige Ämter für sich Handlungsbedarf.

Vielfalt positiv besetzen
Das Presseamt spiegelt in seinen Publikationen die in Münster vorhandene Vielfalt von Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte und deren positiven Beitrag für die Stadtgesellschaft wider. Es regt gegenüber Dritten an, in ihren Publikationen ebenso zu verfahren.

- Die laufend eingesetzte Bildsprache wird dem Aspekt Migration und Interkulturalität als alltägliche Realität in Münster gerecht. Beispielsweise über Imagefotos sowie Fotos in Rubrik-Bildleisten und auf Homepages von muenster.de, in Printveröffentlichungen oder Pressefotos.
- Zudem schildern Texte den Aspekt Migration und Interkulturalität nicht als etwas Außergewöhnliches oder "Exotisches", sondern als Selbstverständlichkeit und Bereicherung des Lebens in der Stadtgesellschaft (Beispiele: Pressetexte, Print- und Onlineveröffentlichungen).

Migration und Integration öffentlich machen
Das Presseamt trägt dazu bei, dass Migration und Integration in Münster als Thema und Aufgabe öffentlich wahrgenommen werden.

- Laufende Pressearbeit und Medienservice zum Thema Migration und Integration.
- In Kooperation mit dem Verein Bürgernetz - büne e.V. wird in diesem Jahr das Angebot an Vereine und Organisationen von Menschen mit Migrationsvorgeschichte gemacht, in der Rubrik "Bürgernetz" im Portal muenster.de die Möglichkeit zur Selbstdarstellung zu nutzen.
- Überprüfung der im Portal muenster.de bereits vorhandenen Internetseiten von "Migrantinnen- und Migrantenorganisationen" auf Aktualität und ggf. Einarbeiten der Links.

Sensibilisierung der Zivilgesellschaft

In dem Projekt „Münsters Frauen: Weltgewand(t) & Westfälisch“ haben junge Studierende der Schule für Modemacher aus unterschiedlichen Kulturkreisen deren traditionelle Gewänder aus Westfalenstoffen erstellt. Diese Outfits wurden von Frauen mit Migrationsvorgeschichte aus den jeweiligen Kulturkreisen auf einer Modenschau vorgestellt und im Foto festgehalten. Die Modenschau fand an einem Samstag in den Münster Arkaden statt, um auch viel Publikum zu erreichen.
Anschließend wurden die Outfits auf Schneiderpuppen in unterschiedlichen Schaufenstern der Innenstadt ausgestellt und mit lebensgroßen Fotos der Models im Hintergrund lebendig. Diese Ausstellung zog sich wie ein „roter Faden“ durch die Geschäfte der Innenstadt und wechselte immer wieder den Standort und weckt die Aufmerksamkeit. Direkt vor den Sommerferien wurde die Ausstellung in der Stadthausgalerie präsentiert. In dieser Zeit fand dort ein Erzählcafe des „Arbeitskreises Femigration“ aus dem Projekt Frauenzeitalter 2010 zum Thema „Mode aus 15 Nationen – Begegnung zwischen Tradition und Moderne“ statt. Im Anschluss wanderte die Ausstellung dann vom Zentrum in die Stadtteile und wird wechselweise dort präsentiert. Ihren geplanten Abschluss findet die Ausstellung auf dem interkulturellen Fest im Rathausinnenhof. Aufgrund der großen Resonanz wird es erfreulicherweise eine Verlängerung der Ausstellung auf der Messe „Alles für die Frau“ in der Halle Münsterland geben.
Mit der Modenschau und der Ausstellung wurde und wird die münstersche Bevölkerung für die Potentiale des Gemeinsamen sensibilisiert und die Vielfalt und Akzeptanz gefördert. Es wurden viele Menschen erreicht, die sich üblicherweise nicht oder nur wenig mit dem Thema Integration beschäftigen. So trägt das Projekt zur interkulturellen Öffnung der Gesellschaft bei. Zudem erhält der Kontakt zwischen Münsteranerinnen mit und ohne Migrationsvorgeschichte eine neue Facette – konkret sogar ein neues Bild.

Ausblick:

Zusammenfassend werden im Handlungsfeld *Presse und Öffentlichkeitsarbeit* Sprachen und Kommunikationswege sowie die Sensibilisierung der Öffentlichkeit/Zivilgesellschaft fokussiert und z. B. in entsprechende Handlungsempfehlungen aufgearbeitet. Es geht darum, Diversität zu verdeutlichen. Wichtig wäre hier eine Information zum Nutzungsgrad der Handlungsempfehlungen bzw. die beispielhafte Evaluation deren Umsetzung. Insbesondere wäre auch ein Abgleich der Selbsteinschätzung und der Fremdeinschätzung der einfachen Sprache auf Internetseiten im Rahmen einer Nutzerinnen- und Nutzeranalyse vielversprechend und über die Kooperation mit der Hochschule umsetzbar.

Die folgenden Schritte des Masterplans sind zukünftig umzusetzen und somit auch mit weniger konkreten Hinweisen und Praxisbeispielen berichtbar. So entfällt an dieser Stelle auch die bisherige Form der Ausführlichkeit. Schließlich muss die weitere Umsetzung von allen Beteiligten noch entwickelt und gestaltet werden.

## 7. Ziele gewichten

Der nun folgende Schritt besteht aus der Gewichtung der Ziele, und die parallele Entwicklung und Gewichtung von Indikatoren: Es wird ein Vorschlag zur Gewichtung/ Priorisierung der Ziele nach folgenden Kriterien erstellt:

- Dringlichkeit und Wichtigkeit – welche Themen sind aktuell zwingend zu bedienen, was „brennt unter den Nägeln“?
- Kurz-, mittel- und langfristiger Erreichbarkeit – eine möglichst gute Streuung der Ziele sorgt sowohl für eine gleichmäßige Verteilung als auch für eine gute Planung, indem die kurzfristigen Ziele auf die mittel- und langfristigen Ziele hinwirken.
- Ressourcen – im Sinne einer realistischen Umsetzung der Ziele ist ebenfalls der entsprechende Ressourceneinsatz zu planen. Wichtig ist, dass keine kurz- oder mittelfristigen Ziele geplant werden, für die nicht auch Ressourcen zur Verfügung stehen oder gestellt werden können. Gerade in Bezug auf die „Ressourcenorientierte Umsetzung“ kann eine weitere Verankerung der SROI-Methodik ansetzen bzw. wird ihr praktikabler Einsatz geprüft werden.

Weiter werden die in Schritt 4 identifizierten Ziele zur Definition von Indikatoren genutzt. Dabei ist es durchaus möglich, dass sich rein qualitativ vereinbarte Ziele in dem nachgelagerten Prozess der Indikatorenentwicklung gut zur Definition von quantitativen Indikatoren nutzen lassen. Aus diesem Grunde ist auch bewusst keine Einschränkung in Bezug auf die Erfassung von rein quantitativen Zielen während der Zielidentifizierungsgespräche erfolgt.
Bei der Indikatorenentwicklung wird, wie oben schon erwähnt, ein Abgleich zu schon in der Fachliteratur beschriebenen und (mit Blick auf Gütekriterien) bewähren Indikatoren erfolgen. Die definierten Indikatoren werden in einem Indikatorenset zusammengestellt und nach einheitlicher Struktur beschrieben. Der Schritt der Priorisierung wird analog zu dem der Ziele parallel für die abgeleiteten Indikatoren nachvollzogen werden. Die Vorschläge der Zielpriorisierung und den Indikatoren bzw. dem Indikatorenset werden mit den städtischen Ämtern/Tochtergesellschaften abgestimmt.
Insgesamt soll die zielorientierte Umsetzungsarbeit durch die Priorisierung der Ziele unterstützt und durch die Verknüpfung mit Indikatoren steuerbarer werden. Dies sowohl über die Erkennung von Abhängigkeiten mit anderen Zielen als auch über eine höhere Überschaubarkeit. Die hierdurch hergestellte Transparenz dient auch der Vorbereitung zur politischen Entscheidungsfindung.

## 8. Abstimmung mit dem Integrationsrat, dem Rat und den Fachausschüssen der Stadt Münster und externen Partnerinnen und Partnern

Die von den Ämtern/Tochtergesellschaften und der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten identifizierten und definierten Ziele als auch der Vorschlag zur Zielpriorisierung sowie zum Indikatorenset sind bisher nur aus der Perspektive der Ämter und Tochtergesellschaften bearbeitet worden. Sie werden nun mit dem Integrationsrat, dem Rat und den Fachausschüssen der Stadt Münster sowie externen Partnerinnen und Partnern abgestimmt, um sie im Sinne einer Stakeholderanalyse, wie sie u. a. auch bei der SROI-Analyse notwendig ist, zu konsentieren. Hier kann eine Ergänzung weiterer stakeholderbezogener Ziele bzw. Indikatoren notwendig werden.

In diesem Schritt werden Expertinnen- und Expertenwissen passgenau und aktiv eingebunden, um den kommunalen Kooperations- und Kommunikationsprozess weiterzuführen. Ein Konsens ist für die Sicherstellung der Zielerreichung notwendig und führt mit Blick auf den Gesamtprozess zur Qualitätssteigerung.
Typisch für eine gute Integrationsarbeit ist, alle Beteiligten, Involvierten und Verantwortlichen in den Prozess einzubeziehen – auch hier ist der Slogan „integrieren statt ausgrenzen“ ein Qualitätsmerkmal von Prozessen. Ebenso verhält es sich mit der prozesshaften Umsetzung des Migrationsleitbildes. Eine wichtige Grundlage ist ebenfalls eine vertrauensvolle und wertschätzende Kommunikation der unterschiedlichen Interessen und auch der Prozessgestaltung. Zielorientierte Prozesse benötigen insbesondere in der Anfangsphase viel Zeit, um die Markierungen für einen allen entsprechenden, breiten Zielkanal setzen und eine Konsensstrategie verfolgen zu können.

## 9. Überprüfung des Aufgabenumfangs mit den festgelegten Zielen als Grundlage für die Einrichtung eines Integrationsmonitoring

Nach der Abstimmung des aktuellen Zielkataloges mit dem Integrationsrat, dem Rat und den Fachausschüssen der Stadt Münster und externen Partnerinnen und Partnern müssen die Produkte und Projekte bei Bedarf angepasst werden. Der abgestimmte Zielkatalog bildet die Grundlage für die Einrichtung des Integrationsmonitoring, der laufenden Beobachtung zur Zielerreichung. Diese periodische Sicht (periodisches Controlling) ist auf ein Jahr bezogen.
Das Integrationsmonitoring als Produkt- und Projektübersicht (mit Handlungsfeldern, Zielen, Zielgruppen und Leistungsarten) zur Querschnittsaufgabe Integration fließt in den gesamtstädtischen Produkthaushalt ein und ermöglicht auch eine zusammenhängende Ausrichtung für die professionelle Planung, Steuerung und Analyse der weiteren Arbeit. Das Amt für Wirtschaftlichkeitsprüfung und Revision wird in seinen turnusmäßigen Prüfungen der (Fach-) Ämter die jeweiligen Zielvereinbarungen im Integrationsmonitoring mit aufnehmen. Im Rahmen der Prüfungen kann sowohl die Umsetzung der Ziele als auch die Wirkung im Zusammenhang mit der Zielformulierung geprüft werden. So lassen sich ggf. Schwachstellen aufdecken und Empfehlungen aussprechen. Diese flächendeckenden Produkt- und Projektübersichten sollen zur Transparenz der Leistungen in Münster beitragen und diese sichtbar machen.

Die meisten aktuell durchgeführten Ansätze (Wiesbaden[22], Aachen[23], u. w.) zur Messung von „Integration“ orientieren sich an den vier Dimensionen für Integration nach Esser[24]

- Strukturelle Integration
- Kulturelle Integration
- Soziale Integration
- Identifikatorische Integration

Die Städte praktizieren seit langer Zeit in vielen Aufgabenbereichen Integrationsarbeit. Es gibt meist schon langjährige Erfahrungen, konzeptionelle Grundlagen und dementsprechend auch Organisationseinheiten, in denen das Thema verankert ist. Um hier Synergien zu nutzen und auch die bestmöglichen Maßnahmen zur Zielerreichung identifizieren zu können, ist es sinnvoll die unterschiedlichen Erfahrungen in den Städten füreinander nutzbar zu machen. Mit einem Integrationsmonitoring ließen sich Aussagen über die Wirkung von Maßnahmen dokumentieren und auch Erfolgfaktoren herauskristallisieren. Eine kommunale Vergleichbarkeit gewährleistet in diesem Sinne eine wirksame Leistungserbringung für die Bürgerinnen und Bürger. In Münster soll versucht werden, die Idee des Potentialansatzes auch in den Indikatoren abzubilden. Ein solches kommunales Erfolgsmodell würde den aktuellen Entwicklungsstand der Integrationsmonitorings insgesamt bereichern. Voraussetzung ist jedoch die Sicherung der erforderlichen Daten- und Informationsversorgung für die Einrichtung eines Integrationsmonitorings als auch eines Controllings.

## 10. Einrichtung eines Controllings

Durch das Zusammenstellen von Informationen über Leistungen, Wirkungen und Ressourceneinsatz soll der Umsetzungsprozess des Migrationsleitbildes gesteuert werden. So sind auch die mittel- und langfristigen Ziele im Blickpunkt (strategisches Controlling). Dazu zählt ebenso die Evaluation der langfristigen Bewertung des Erfolgs einzelner Projekte. Die Aufgabe der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten umfasst das strategische Controlling als Service für das Management zur zielorientierten Umsetzung des Migrationsleitbildes. Insbesondere soll es frühzeitig Zielabweichungen erkennen und diesen entgegensteuern können, um so die Zielerreichung sicherzustellen

---

[22] Stadt Wiesbaden (2008): Monitoring zur Integration von Migranten in Wiesbaden. Bericht 2008. Wiesbaden: Stadt Wiesbaden und Stadt Wiesbaden (2009): Monitoring zur Integration von Migranten in Wiesbaden. Bericht 2009. Wiesbaden: Stadt Wiesbaden

[23] Stadt Aachen (2008): Integrationsmonitoring 2008. Bericht zum Stand der Integration von Migrantinnen und Migranten in der Stadt Aachen. Aachen: Stadt Aachen.

[24] s. a. Migrationsleitbild S. 4, Vorlage V/0026/2008

- „Kulturation“ beschreibt die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Dies bedeutet das Erlernen sowohl der deutschen Sprache als auch gewisser Regeln und Verhaltensweisen, ohne die der Umgang und die Kommunikation mit der ansässigen Bevölkerung erschwert sind.
- „Platzierung“ meint den gleichberechtigten Zugang zu gesellschaftlichen Positionen in entscheidenden gesellschaftlichen Bereichen wie dem Wohnungsmarkt, der Bildung, dem Arbeitsmarkt und dem Rechtssystem.
- „Interaktion“ umschreibt die Teilhabe am sozialen Leben. Sie kann sich beispielsweise im Aufbau (interethnischer) sozialer Beziehungen, der Mitgliedschaft in Vereinen oder auch in Eheschließungen über ethnische Grenzen hinweg äußern.
- „Identifikation“ meint die mentale und emotionale Verbundenheit der Menschen mit Migrationsvorgeschichte mit ihrer neuen Aufnahmegesellschaft.

Vgl. Esser, H. (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt. Esser, H. (2001): Integration und das Problem der multikulturellen Gesellschaft. In: Mehrländer, U. / Schultze, G. (Hrsg.): Einwanderungsland Deutschland.

oder bei Abweichungen die Wirkungen auf andere Teilziele einzuschätzen im Sinne einer ganzheitlichen Zielkoordination (Chancen und Risiken erkennen und beurteilen).

Voraussetzung und Basis sind entsprechende Abbildungs- und Identifizierungsmöglichkeiten in Zahlen und Daten. Hier bietet die Geburtsortecodierung[25] eine gute Möglichkeit, die jeweiligen Zielgruppen zu erfassen. Beispielsweise kann abgebildet werden:

- wo Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Münster ihren Wohnort haben,
- wie der demographische Zuschnitt – räumlich gesehen – aussieht,
- wie die Verteilung nach Alter, Geschlecht, Ethnien, … gestaltet,
- wie die Veränderungen, beispielsweise beim Wohnortwechsel, aussehen.

Die genannte Grundlage für ein Integrationsmonitoring war aktuell für einen größeren Teil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte nicht möglich. Bekannt und identifizierbar waren Nichtdeutsche/Ausländerinnen und Ausländer. Die mindestens gleichgroße Gruppe der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler sowie die Gruppen der Eingebürgerten ließen sich nicht darstellen, ebenso wenig die Gruppe der hier geborenen nicht-ausländischen Kinder von Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Von ihnen ist nur der Geburtsort, nicht jedoch das Geburtsland bekannt. An dieser Stelle setzt die nun entwickelte „Geburtsortecodierung“ als Datenerhebung an.

Die statistische Abteilung der Gemeinde Almelo ist in der Lage, ein differenziertes Bild von Menschen mit Migrationsvorgeschichte abzubilden. In der Zusammenarbeit mit der Gemeinde Almelo, einem niederländischen Statistikexperten und der Fachstelle Statistik des Amtes für Stadtentwicklung, Stadtplanung, Verkehrsplanung der Stadt Münster wurde daran gearbeitet, auf der Basis vorliegender Daten eine entsprechende Abbildungsmöglichkeit für Münster zu schaffen. Mit dem Ergebnis ist ein erheblicher Durchbruch nicht nur für die Stadt Münster gelungen. Mit der endgültigen Fertigstellung dieser neuen Erhebungsmethode ist im Herbst 2010 zu rechnen. Noch nicht identifiziert werden erwachsene Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation (die hier geboren sind, mit deutschem Pass).

Mit dem Controlling werden die Grundlagen für fach-, sach- und finanzgerechte Entscheidungen im Sinne einer Querschnittsaufgabe bereitgestellt. Zudem bildet es auch die Basis für die politische Steuerung. Diese Art des „politischen Controllings“ ermöglicht der Politik für die wichtige Zukunftsaufgabe der Integration mit wichtigen und entscheidungsrelevanten Informationen versorgt zu werden und den zu treffenden Entscheidungen nicht „ohnmächtig“ gegenüber zu stehen.

## 11. Kontinuierlicher Bericht ab 2010 zum aktuellen Stand der Umsetzung an die Politik, den Integrationsrat, den Rat und die Fachausschüsse der Stadt Münster und an externe Partnerinnen und Partnern.

Die laufende Berichterstellung an die politisch und fachlich Verantwortlichen in Münster soll dazu dienen, die Entwicklungen für Münster darzustellen. Dabei geht es sowohl um die Änderungen durch die Erreichung von Zielen anhand des Integrationsmonitorings als auch um die gesellschaftlichen Änderungen, die möglicherweise neue Ziele erfordern. Hier wird der Beschluss, der einen Bericht an den Rat erforderte, alltagsnah und auf die fachlichen Planungserfordernisse ausgerichtet und konkretisiert. Die laufende Berichterstattung gewährt den Verantwortlichen praxisnahe und fachliche Einblicke in die Entwicklungen, um so gut vorbereitet die Überarbeitung des Migrationsleitbildes fortführen zu können.

[25] Die Geburtsortecodierung wurde organisiert und bereit gestellt durch das INTERREG-Projekt.

## 12. Ausblick:

Der Bericht wurde unter der Federführung von der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten gemeinsam mit allen Ämtern der Stadtverwaltung und den Tochtergesellschaften auf der Grundlage der Zielgespräche und Vereinbarungen erarbeitet. Während dieses Prozesses hat sich eine enge und vertrauensvolle Kooperation entwickelt. In der Zusammenarbeit wurden Ressortgrenzen überwunden, um vernetzten Wirkungszusammenhängen gerecht werden zu können. Die weitere Umsetzung des Migrationsleitbildes, die Berichterstattung und auch das zukünftige Integrationsmonitoring sind offen für Weiterentwicklungen und passen sich den jeweiligen Gegebenheiten an. Diese enge Zusammenarbeit durch regelmäßige Abstimmungsgespräche soll fortgesetzt und die Zukunftsaufgabe Integration auch weiterhin gemeinsam gestaltet werden.

Dieser Konsens wird über die Verabschiedung des Migrationsleitbildes und dem damit verbundenen Auftrag auch von der Politik getragen.
Die Notwendigkeit der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Stadtgesellschaft geschieht auch vor dem Hintergrund dass Münster im demografischen Wandel als „wachsende Stadt“ auch davon abhängt, wie „Einheimische“ und „Zugewanderte“ diesen Prozess miteinander gestalten, dass sie aufeinander zugehen, kulturelle Vielfalt als persönlichen Gewinn erkennen und dazu beitragen, das gemeinsame Leben in Münster friedlich zu gestalten. Damit platziert sich Münster im Wettbewerb der Städte um die Besten – auch im Sinne der Internationalität. Zudem steht sie damit im Einklang mit der politischen Agenda des Landes sowie des Bundes und folgt dem Appell des Bundestagspräsidenten für mehr Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.