



Migrationleitbild



Migrationsleitbild der Stadt Münster

Überarbeitete Auflage
des Migrationsleitbildes
4. Fassung 2025

Herausgeberin:

Stadt Münster
Kommunales Integrationszentrum Münster
im Amt für Migration und Integration

Klemensstraße 10
48143 Münster
ki-muenster@stadt-muenster.de
Tel. 02 51/4 92-70 81

Verantwortliche:

Helga Sonntag
Dr. Ipek Wiesmann
Ximena Meza Correa-Flock

Alesja Meiber (Verwaltung)
Frauke von der Assen (Layout)
Robert Below (Lektorat)

Hans Wietert-Wehkamp (Moderation)
Tobias Fabinger (wissenschaftliche Begleitung)

Copyright Stadt Münster, Februar 2025





Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist mir eine große Freude, Ihnen das Migrationsleitbild der Stadt Münster für die Jahre 2025-2030 vorzustellen. Nach der ersten Ausgabe, die im Jahr 2008 vom Rat beschlossen wurde, liegt nun die vierte Auflage des Migrationsleitbildes vor. Es ist das Ergebnis eines fast zweijährigen umfangreichen und breit angelegten Partizipationsprozesses.

Nach 20 Jahren intensiver Auseinandersetzung und Dialog mit der Stadtgesellschaft haben sich unsere Perspektive auf das Thema Migration und das Zusammenleben in unserer Stadt verändert, die Chancen haben sich in vielen Lebensbereichen deutlich verbessert. Mit einer gelingenden Integration schaffen wir die Grundlage für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

Der Leitbildprozess ist getragen von einem großen Engagement zahlreicher städtischer, regionaler Akteurinnen und Akteure. Seine Stärke liegt auch in der Anwendung innovativer und kreativer Beteiligungsformate, die das Konzept inhaltlich vertieft und die Aufgabenbereiche geschärft haben.

Die Verwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Prozesse und Strategiekonzepte in unterschiedlichen Bereichen und Handlungsfeldern mit dem Migrationsleitbild zu verknüpfen. So schaffen wir die Basis für eine wirkungsvolle Gegenseitigkeit und für ein effizientes Verwaltungshandeln.

In Zukunft steht die Stadtteil- und Quartiersentwicklung im Fokus mit zielgenauen Strategien und Maßnahmen gegen Rassismus und für eine gerechte Teilhabe in allen Lebensbereichen: In Arbeit und Wirtschaft, in Bildung, Gesundheit, Kinder- und Jugendhilfe, Sport oder Kultur.

Die Gestaltung von Migration, Integration und Vielfalt ist eine Zukunftsaufgabe, die uns und künftige Generationen beschäftigen wird. Alle Bürgerinnen und Bürger, unabhängig von ihrer Migrationsgeschichte, sind eingeladen, sich aktiv an der Gestaltung unserer Stadt zu beteiligen.

Die Stadt Münster setzt als Stadt des Westfälischen Friedens und des Dialogs Zeichen und geht in der kommunalen Integrationspolitik mit gutem Beispiel voran.





Ich lade Sie herzlich ein, sich gemeinsam mit uns auf den Weg zu machen und an der Gestaltung unserer weltoffenen Stadt mitzuwirken, in der wir alle in Zukunft auch weiterhin gut zusammenleben können.

Markus Lewe

Oberbürgermeister der Stadt Münster





Sehr geehrte Damen und Herren,

„Mehr denn je“ – mit diesen Worten muss ich dieses Vorwort leider beginnen. Mehr denn je erleben wir eine Zeit, in der eingewanderte Menschen stigmatisiert werden und „Migration“ in der politischen Rhetorik – meist negativ konnotiert – allgegenwärtig ist.

Rassismus und Diskriminierung erheben sich wie ein Schatten über uns und verdunkeln eine progressive, interkulturelle Entwicklung. Kinder fragen ihre Eltern verunsichert, ob sie bald das Land verlassen müssen. Fremdenfeindliche Äußerungen werden in politischen Kreisen zunehmend hemmungslos ausgesprochen. In Fragen der Migration erleben wir eine besorgniserregende Rückentwicklung – eine traurige Realität unserer Zeit. Zugleich gibt es in der Gesellschaft ein breites Engagement gegen Rassismus. In Münster demonstrierten 2024 mehrere zehntausend Menschen gegen Rechtsextremismus. Zahlreiche engagierte Personen und Initiativen, darunter viele junge Leute, leisten in Münster dauerhaft antirassistische Arbeit.

Die neu erarbeitete Version des Migrationsleitbildes der Stadt Münster ist ein wichtiger Baustein für eine stabile und vielfältige demokratische Gesellschaft. Eine Vision, geschaffen durch die Zusammenarbeit engagierter Menschen aus der Gesellschaft, aus Vereinen, staatlichen Institutionen und auch – teilweise – aus der Politik. Ihnen allen gebührt mein Dank. Der Prozess war geprägt von intensivem Austausch und gegenseitigem Lernen. Allein die Zusammenarbeit war bereichernd und ein Schritt hin zu mehr Interkulturalität und gelebter Diversität.

Diskussionen auf Augenhöhe, die kritische Auseinandersetzung mit postkolonialen Strukturen und die Reflexion über rassismuskritische Ansätze haben die Beteiligten ebenso weitergebracht wie die Themen, die wir in Einigkeit und Harmonie erarbeitet haben.

Mein besonderer Dank gilt dem Team des Kommunalen Integrationszentrums, das diesen Prozess erarbeitet, begleitet und koordiniert hat. Sie sind ein Beispiel für gelebten Zusammenhalt. Menschen aus verschiedenen Ländern haben hier mit Fachwissen, Engagement und Überzeugung zusammengearbeitet. Mein besonderer Dank gilt diesem internationalen Team, das in der





Stadtverwaltung beispielhaft vorangeht, wenn es um interkulturelle Zusammenarbeit geht. Danke für euer Engagement und eure herausragende Arbeit!

Nun liegt das neue Migrationsleitbild vor uns – überarbeitet, durchdacht und notwendiger denn je. Es soll als Orientierung und Richtlinie für Münsteraner Behörden und die Stadtgesellschaft dienen. Mit seiner Umsetzung erhoffen wir uns eine bessere Einbindung und bessere Bedingungen für migrierte Menschen in unserer Stadt. Doch das ist kein leichtes Unterfangen. Die ohnehin knappen Mittel für Migration und Integration werden weiter gekürzt. Projekte zur Unterstützung Geflüchteter verlieren ihre Finanzierung oder werden gänzlich gestrichen.

Es liegt an uns, neue Wege zu finden, Netzwerke aufzubauen und vor allem wachsam zu bleiben, um dieses Leitbild in der Mitte der Gesellschaft zu verankern. Es liegt in der Verantwortung der führenden Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, dieses Leitbild im Blick zu behalten und sicherzustellen, dass es in der täglichen Arbeit der Behörden präsent bleibt.

Die Verantwortung tragen auch die politischen Akteurinnen dieser Stadt. Als Vorsitzende des politischen Gremiums, das die Aufgabe hat, die Stimme der Migrantinnen in Münster zu vertreten, bedanke ich mich herzlich bei allen Beteiligten – und hoffe, dass wir eines Tages kein Migrationsleitbild mehr benötigen werden, weil eine interkulturelle Gesellschaft selbstverständlich geworden ist.

Maria Adela Salinas

Vorsitzende des Integrationsrates der Stadt Münster





Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Präambel | 8 |
| 2. Einleitung | 9 |
| 3. Grundsätze | 10 |
| 4. Rahmen- und Kontextbedingungen | 12 |
| 5. Begriffsverständnis | 14 |
| 6. Übergreifende Handlungsfelder | 15 |
| 6.1 Überwindung von Rassismus und Diskriminierungssensibilität..... | 15 |
| 6.2 Ausbau und Förderung von Kommunikations- und Vernetzungsstrukturen..... | 17 |
| 6.3 Stadtteil- und Quartiersentwicklung..... | 20 |
| 7. Schwerpunkt Handlungsfelder im Zeitraum 2025 2030 | 24 |
| 7.1 Arbeit und Wirtschaft..... | 24 |
| 7.2 (Politische) Partizipation und zivilgesellschaftliches Engagement..... | 31 |
| 7.3 Interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltungen..... | 35 |
| 8. Übergeordnete Ziele für die Gestaltung von wichtigen Lebensfeldern | 39 |
| 8.1 Stärkung der Teilhabe an rechtlicher Beratung und an Möglichkeiten des Rechtssystems..... | 39 |
| 8.2 Stärkung der Teilhabe an Bildung und Erhöhung der Sprachkompetenzen..... | 41 |
| 8.3 Stärkung der Teilhabe an Gesundheit und Pflege..... | 44 |
| 8.4 Stärkung der Teilhabe an Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe..... | 46 |
| 8.5 Gutes Wohnen für alle – gleichberechtigte Teilhabe am Wohnungsmarkt..... | 48 |
| 8.6 Stärkung der Teilhabe am Sport..... | 50 |
| 9. Glossar | 53 |
| 10. Am Überarbeitungsprozess des Leitbildes beteiligte Institutionen, Organisationen, Initiativen und weitere Akteur*innen..... | 57 |





1. Präambel

Wir leben in einer pluralen und dynamischen Stadtgesellschaft und erkennen die verschiedenen Lebenslagen und Bedürfnisse der Menschen an. Vor dem Hintergrund vielfältiger Aufgaben und Lernprozesse geht es in Münster darum, immer wieder den konstruktiven Dialog zu suchen und eine Kultur des Miteinanders zu fördern. Ein wichtiges Ziel in diesem Zusammenhang ist die Verwirklichung von gleichberechtigten Teilhabechancen für alle Menschen.

Seit Langem finden Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte in Münster eine Heimat. Das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Weltanschauung und Religion ist eine Bereicherung und Chance für unsere Stadt, es trägt zu ihrer diversitätssensiblen Lebensweise bei. Gemeinsam wollen wir die Potenziale, die darin liegen, zum Wohl und zur nachhaltigen Entwicklung der Stadt und ihrer Menschen nutzen.

Die Realisierung von gleichberechtigten Teilhabechancen für alle Einwohnenden Münsters ist eine gesamtstädtische Aufgabe. Innerhalb der Verwaltung spielt sie als ressortübergreifende Aufgabe in jedem Handlungsbereich und auf jeder Verwaltungsebene eine wichtige Rolle. Eine Vielzahl von Dezernaten, Ämtern und Tochtergesellschaften arbeitet an dieser Aufgabe mit. Eine zentrale Rolle übernehmen auch die vielen anderen Akteur*innen aus der Stadtgesellschaft: die Migrant*innenselbstorganisationen, zivilgesellschaftliche Initiativen und Organisationen aus den Bereichen Bildung, Kultur und politisches Engagement, sowie politische Gremien, Kammern und Gewerkschaften, die Polizei und die Wirtschaft.

Das Ziel des vorliegenden Konzeptes ist, Münster nach den Prinzipien „gelebte Vielfalt“ und „gerechte Verteilung der Chancen“ zu einer weltoffenen und diskriminierungsfreien Stadt weiterzuentwickeln, in der die Achtung der Menschenrechte sowie die Wahrung des sozialen Friedens oberste Priorität besitzen.





2. Einleitung

Das vorliegende Migrationsleitbild ist das Ergebnis einer zweijährigen Zusammenarbeit vieler verschiedener Akteur*innen. An seiner Entstehung beteiligten sich ca. 130 Organisationen und insgesamt 400 Personen aus den verschiedensten Bereichen, sowohl kommunale als auch regionale. In dem Partizipationsprozess wurde darauf geachtet, auch neue Gruppen mit einzubeziehen, beispielsweise verstärkt junge Menschen. So war am Entwicklungsprozess des Leitbildes das interkulturelle Jugendtheater "Cactus Junges Theater" beteiligt, welches die Inhalte des Migrationsleitbildes mit zwei Theaterworkshops bereicherte und Sichtweisen von Jugendlichen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte einbrachte. Außerdem entwickelten Studierende der katho (Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen) im Rahmen eines Seminars relevante Inhalte für das Leitbild.

Zu Beginn dieses Partizipationsprozesses einigten sich die Beteiligten darauf, drei Schwerpunkt-Handlungsfelder zu definieren, die in Teilzielen konkretisiert werden. Das hier vorliegende Konzept gilt für den Zeitraum 2025-2030. In dieser Zeitspanne gibt das Leitbild den Akteur*innen einen Rahmen und Orientierung für die gemeinsame Arbeit an einer vielfältigen Stadt, an deren Lebensbereichen alle Menschen gleichberechtigt teilhaben. In diesem Zeitraum sollen Ziele der Schwerpunkt-Handlungsfelder wirklich erreicht werden und sichtbare Wirkungen hervorbringen. Diese Handlungsfelder sind: Arbeit und Wirtschaft, (Politische) Partizipation und zivilgesellschaftliches Engagement sowie Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen.

Weitere Aufgaben stellen sich den Akteur*innen in weiteren Handlungsfeldern, die im Leitbild als wichtige Lebensfelder bezeichnet werden. Die aus dem Prozess hervorgegangen Leitziele der Lebensfelder werden mithilfe von Umsetzungsperspektiven konkretisiert, welche zu einer Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen führen.

Übergreifende Themen ziehen sich durch alle Handlungsfelder: Überwindung von Rassismus, Kommunikation und Vernetzung sowie Stadtteil- und Quartiersorientierung sind Querschnittsaufgaben, die in allen Handlungsfeldern beachtet werden müssen.

Der Umsetzungsprozess beginnt nach der Verabschiedung des Migrationsleitbildes durch den Rat der Stadt Münster. Die Akteur*innen arbeiten weiter zusammen und entwickeln im Zuge der Umsetzung neue Ideen, können vorgeschlagene Maßnahmen noch genauer abstimmen. Die Gesellschaft ist in Bewegung.





3. Grundsätze

Die gemeinsame Arbeit an der gerechten Gestaltung der Vielfalt der Stadtgesellschaft umfasst alle Lebensbereiche und wird im Migrationsleitbild als kommunale Querschnittsaufgabe begriffen. Daher werden Ziele und Teilziele bzw. Umsetzungsperspektiven für alle kommunalen Handlungsfelder bestimmt. Ziele sind nach Möglichkeit wirkungsorientiert formuliert, sollen also Anhaltspunkte für die wirkliche Veränderung des Handelns bzw. der Strukturen geben. Maßnahmen werden durchgeführt und es findet ein Controlling in den Handlungsfeldern statt, welches die Wirksamkeit überprüft. Akteur*innen und Institutionen werden so zur Schaffung neuer Strategien und Konzeptionen angeregt.

Integration ist ein dynamischer Prozess, so dass immer wieder neue Perspektiven und Handlungsansätze in den Blick zu nehmen und umzusetzen sind. In Münster wurde dieser Prozess mit der Erarbeitung des ersten Leitbildes, das 2008 verabschiedet wurde, begonnen und seither als fortlaufende Aufgabe aller verstanden. In einem Rhythmus von fünf Jahren wird die schriftliche Fassung des Migrationsleitbildes, die einen verbindlichen Rahmen für kommunale Handlungsansätze liefert, den aktuellen Bedingungen angepasst. Für das vorliegende Leitbild erfolgte die Anpassung im Rahmen eines zweijährigen Partizipationsprozesses. Dieser umfasste eine Vielzahl von Akteur*innen, die in Veranstaltungen und Workshops nicht nur ihre Erfahrungen und Sichtweisen einbrachten, sondern auch die wesentliche Ausrichtung und Priorisierung der Handlungsfelder miteinander aushandelten. Zudem knüpft das Migrationsleitbild an bestehende Maßnahmen an, die z.B. in der Standortstrategie 2030+, der kommunalen Gesundheitskonferenz oder auch in Projekten des Kommunalen Integrationszentrums verankert sind und nimmt Impulse auf, damit Integration möglichst umfassend gedacht werden kann.

Die Umsetzung des Migrationsleitbildes in den Jahren 2025-2030 wird im Wesentlichen von den beteiligten Akteur*innen der Handlungsfelder gestaltet. Darüber hinaus sind alle Menschen in Münster dazu eingeladen, an der Erreichung der Ziele des Leitbildes mitzuwirken und sich einzubringen.

Bei der Formulierung der Leit- und Teilziele wurde auf das „Wir“ als Subjekt der Ziele und Maßnahmen verzichtet. Eine sprachliche Konstruktion von „Wir und die Anderen“ wird ebenso vermieden wie auch das „Fremdmachen“ und Konstruieren von gesellschaftlichen Gruppen. Damit wird ein Bewusstseinswandel vorangetrieben: Es gibt eine gemeinsame Stadtgesellschaft, in der alle Menschen





gleichberechtigte Mitgestaltende sind und nicht etwa lediglich Adressat*innen von Maßnahmen. Die Handlungsorientierung des Migrationsleitbildes richtet sich somit an die Stadtgesellschaft als Ganzes. Integration wird als vielseitiger und wechselseitiger Prozess verstanden, der von den Aktivitäten aller beteiligten Gruppen lebt.

Die Ziele sind nicht so formuliert, dass sie erreicht werden „sollen“. Auf diese Formulierung wurde verzichtet. Die Formulierung erfolgt vielmehr als „Ist-Zustand“ – die gelungene Zukunftsgestaltung wird vorweggenommen. Dadurch wird Motivation freigesetzt und eine hohe Verbindlichkeit ausgedrückt.

Weitere Hinweise zu den Grundsätzen des Migrationsleitbildes finden sich auch im Kapitel 5. „Begriffsverständnisse“.





4. Rahmen- und Kontextbedingungen

Globalisierungsprozesse prägen auch die Entwicklung in der Stadtgesellschaft. 24,6 %¹ der Bevölkerung in Münster weisen Migrationsvorgeschichte/ internationale (Familien-) Geschichte auf, in der Stadt leben Menschen aus 182 Ländern. Die städtische Lebensrealität ist von großer Vielfalt, unterschiedlichen Lebensstilen und Lebensperspektiven geprägt. Zusammensetzung und Differenzierung der Bevölkerung sind ein dynamischer Prozess. Die Realität der Migrationsgesellschaft ist dabei komplexer, als es sich oftmals mit Begriffen, wie etwa „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“ erschließen lässt. Dies erfordert eine ständige Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und der Lebensrealität sowie den Bedürfnissen der vielfältigen Einwohnenden.

Vielfalt ist Realität und zugleich Gestaltungsaufgabe. Es gilt, in der Stadt ein demokratisches, gerechtes und gleichberechtigtes Zusammenleben zu stärken, bei dem alle Menschen als Mitgestaltende der Entwicklung begriffen werden. Die Stadtgesellschaft hat sich daher für alle wichtigen kommunalen Handlungsfelder die Ziele der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen und des Abbaus von Diskriminierung und Benachteiligung gesetzt. Städtische Handlungsansätze und Strategien und das Zusammenwirken von Verwaltungen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen leisten einen entscheidenden Beitrag, um aktuelle Entwicklungen aufzugreifen, Konzeptionen und Strategien zu aktualisieren, die diversen Zielgruppen zu erreichen und die sich verändernden Integrationsbedingungen aktiv zu gestalten.

Grenzen findet das Konzept einerseits in den Aspekten der ressourcenorientierten Umsetzbarkeit, aber auch in rechtlichen Rahmenbedingungen in einzelnen Handlungsfeldern. Basis ist zwar Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“²; jedoch geschieht die Ausgestaltung dieser Anforderungen durch Bundes- und Landesgesetze.

¹ Quelle: SMS – Statistik für Münsters Stadtteile 2023, Stadtplanungsamt Münster

² https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html



Der Prozess der gemeinsamen Arbeit an Struktur und Inhalten des Migrationsleitbildes war auch Gegenstand einer wissenschaftlichen Untersuchung. Dr. Hendrik Meyer vom Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster führte im Sommersemester 2024 gemeinsam mit den Studierenden eines von ihm geleiteten Masterkurses eine Forschungsarbeit durch. Hierfür wurden Akteur*innen und Adressat*innen des Migrationsleitbildes qualitativ befragt. Ziel war es u.a., Leerstellen und Probleme im Leitbild zu identifizieren. Der Rücklauf der Ergebnisse in den Partizipationsprozess des Migrationsleitbildes war anregend und äußerst fruchtbar. Es wurde das Bewusstsein dafür gestärkt, dass wichtige Ziele, wie etwa die gleiche Teilhabe von Menschen an gesellschaftlichen Feldern und Leistungen, ihre Grenzen an Rahmenbedingungen finden. Dies kann etwa das Aufenthaltsrecht sein. Der ungleiche Status von Menschen wird durch Gesetze und Regelungen auch „konstruiert“, was dem Ziel der gleichen Teilhabe entgegensteht. Auch wurde klar, dass Chancengleichheit keine Gleichheit im Ergebnis ist. Soziale Ungleichheit entsteht im Wettbewerb auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, auch unabhängig von Fragen der Migration. Kommunale Integrationsfragen hängen stets mit diesen gesellschaftlichen Grundstrukturen zusammen. Betrachtet man auch die Globalisierung als allgemeinen Rahmen, so sollte im Bewusstsein gehalten werden, dass Gründe für Migration in globalen ökonomischen Ungleichgewichten liegen. Die Ergebnisse des Forschungsseminars sensibilisieren also für grundlegende gesellschaftliche Kontexte, die in die Arbeit der Akteur*innen einfließen und regen zur kritischen Reflexion der verwendeten Begriffe an.





5. Begriffsverständnis

Das Migrationsleitbild verwendet einige spezifische Begriffe zur Formulierung von Zielen und zur Bestimmung von Zielgruppen. Die Begriffe verstehen sich nicht von selbst, sondern bedürfen der Erläuterung. Mit Begriffen, wie beispielsweise „Diversitätsorientierung“, „diversitätssensibel“ oder „rassismuskritisch“, die immer wieder in den Formulierungen auftauchen, sind wichtige Haltungen und Zielvorstellungen für die soziale Praxis von Institutionen markiert. Um die Verständlichkeit des Leitbildes zu erhöhen und seine Intentionen noch besser zu erschließen, wird die Bedeutung von Begriffen in einem Glossar erklärt. Dies trägt zum Verständnis des Migrationsleitbildes bei und macht zugleich bestehende Konzepte der Integrationsarbeit transparent.

Auf den nachfolgenden Seiten werden an vielen Stellen die Begriffe „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“ und „Integration“ verwendet. Beide Begriffe wurden von den Akteur*innen, die am Entstehungsprozess beteiligt waren, kritisch überprüft. Da diese Begriffe in Politik, Verwaltungen und Gesetzgebung nach wie vor etabliert sind, wird nicht auf sie verzichtet. Die Formulierung „Menschen mit Migrationsvorgeschichte“ wird in dem Bewusstsein gebraucht, dass sie viele verschiedene Zielgruppen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten beinhaltet.

Auch „Integration“ wird sehr häufig im Migrationsleitbild verwendet. Die Kritik der beteiligten Akteur*innen am Integrationsbegriff ist, dass er eine einseitige Anpassung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte meint und ein Machtverhältnis ausdrückt. Daher wird im Glossar auch dieser Begriff – neben vielen anderen – hinsichtlich des hier gültigen Verständnisses entfaltet, welches auf gerechte Teilhabe und Mitgestaltung orientiert.





6. Übergreifende Handlungsfelder

6.1 Überwindung von Rassismus und Diskriminierungssensibilität

Die Münsteraner Stadtgesellschaft wendet sich gegen offenen und versteckten Rassismus und gegen alle weiteren Formen der Diskriminierung.

Viele Menschen sind direkt von Rassismus betroffen: Insgesamt gibt mehr als ein Fünftel der Gesamtbevölkerung an, selbst schon einmal Rassismus erfahren zu haben. Es kann also nicht von einem Randphänomen gesprochen werden. Weitaus mehr Menschen kommen mit Rassismus in Berührung, wenn indirekte Erfahrungen einbezogen werden.³

Die Bereitschaft sich gegen Rassismus zu engagieren ist sehr hoch. Laut dem Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) sind 80% der Menschen bereit, sich im Alltag gegen rassistische Aussagen zu wenden, über 60% können sich die Beteiligung an politischen Aktionsformen vorstellen.

Rassismus ist nicht nur eine Folge individueller Vorurteile, er besteht auch als institutioneller Rassismus. Institutioneller Rassismus ist Teil der Handlungslogik von Institutionen und den dort Handelnden oftmals nicht bewusst. Struktureller Rassismus ist in der Gesellschaft verankert in Form von Strukturen, Prozessen, Stereotypen und Vorstellungswelten, deren Entstehung bis zum Kolonialismus zurückreicht.

Rassismus kann als gesellschaftliches Machtverhältnis begriffen werden: Ausgehend von und legitimiert durch eine rassistische Unterscheidungspraxis, werden Menschen unterschiedliche, privilegierte oder nicht-privilegierte Positionen zugewiesen. Zuschreibungen von bestimmten Eigenschaften führen im Alltagsleben zu Entscheidungen von Verantwortlichen auf dem Wohnungsmarkt, im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt. Benachteiligungen bei der Wohnungssuche aufgrund des Namens oder äußerlicher Merkmale können die Folge sein oder die Erfahrung, im Bildungs- oder Ausbildungssystem mit zweierlei Maß gemessen zu werden.

³ Laut einer Untersuchung kennen fast 50% der Menschen rassifizierte Personen, die von rassistischen Erfahrungen erzählt haben. Quelle: <https://www.dezim-institut.de/institut/rassismusmonitor/>





Diskriminierungssensibilität bedeutet, dass anerkannt wird, dass Menschen rassistische Erfahrungen machen. Dies ist wichtig, denn oftmals wird die Existenz von Rassismus bestritten, die Kritik an ihm wird abgewehrt, rassistische Erfahrungen werden beispielsweise als Überempfindlichkeit und als übertrieben banalisiert.

Leitziele

1. Die Münsteraner Stadtgesellschaft wendet sich gegen jede Form des Rassismus. In allen gesellschaftlichen Bereichen und Handlungsfeldern wird angestrebt, Rassismus zu überwinden.
2. Der antirassistischen und diskriminierungssensiblen Arbeit in Münster liegt ein weit gefasster Rassismusbegriff zugrunde. Es wird anerkannt, dass Rassismus als individueller und institutioneller auftritt und in der Gesellschaft weit verbreitet ist.
3. Die Reflexion über Vorurteile und rassistische Gruppenzuschreibungen muss zum Bestandteil einer Diversitätsorientierung in allen gesellschaftlichen Bereichen werden. Es wird anerkannt, dass es verschiedene von Rassismus betroffene Gruppen gibt. Rassismus äußert sich als Rassismus gegen schwarze Menschen, Antisemitismus, Rassismus gegen Sinti*^zze und Rom*ⁿja, antimuslimischer Rassismus, antiasiatischer Rassismus und antislawischer Rassismus.
4. Die rassistischen Erfahrungen von rassifizierten Personen werden gesehen und ernst genommen.
5. Verschiedene Ansätze der Rassismuskritik bilden eine Orientierung für das Handeln in allen Handlungsfeldern und gesellschaftlichen Bereichen.

Teilziele

1. Die hohe Bereitschaft großer Teile der Bevölkerung, sich gegen Rassismus und Diskriminierung zu engagieren, wird gesehen. Das Engagement-Potential wird durch Maßnahmen und Angebote gefördert und mobilisiert. Es werden nachhaltige Strukturen für das antirassistische Engagement geschaffen.
2. Verschiedene Ansätze der Rassismuskritik werden weiter kommuniziert, erklärt und begleitet, so dass sie in das Wissen der breiten Bevölkerung getragen werden.





3. Leitend für die Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit in Münster ist der Intersektionalitätsansatz. Dies bedeutet, dass die besondere Lage der Menschen berücksichtigt wird und bei der Reflexion und Überwindung des Rassismus auch Vielfaltsdimensionen, wie Geschlecht, soziale Herkunft oder Behinderung berücksichtigt werden.
4. Der Rat der Stadt Münster hat im Jahr 2018 beschlossen, sich der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) anzuschließen. Der damit einhergehende 10-Punkte-Plan wird bezogen auf die Stadt Münster aktualisiert.
5. Für die jährlich stattfindenden „Wochen gegen Rassismus“ in Münster werden zusätzlich zu dem bestehenden breiten Bündnis neue Akteur*innen gefördert und einbezogen.

6.2 Ausbau und Förderung von Kommunikations- und Vernetzungsstrukturen

Kommunikation und Vernetzung sind übergeordnete Handlungsfelder, die die erfolgreiche Umsetzung aller anderen Bereiche des Migrationsleitbildes unterstützen. Ihre zentrale Rolle erfordert kontinuierliche Weiterentwicklung, Transparenz und innovative Ansätze wie die Nutzung KI-basierter Technologien, um den Dialog und die Zusammenarbeit in der Stadtgesellschaft zu stärken.

Als Fundament für die Umsetzung des Migrationsleitbildes in Münster gewährleisten Kommunikation und Vernetzung die Planung, Steuerung und Anpassung der Maßnahmen und vereinen Migrant*innenselbstorganisationen, Verwaltung, Organisationen, Rat und Politik in einem gemeinsamen Prozess.

Dieses Umsetzungsprogramm dient nicht nur der Planung und Überwachung der Maßnahmen, sondern auch der Anpassung und Weiterentwicklung der Umsetzungsstrategien. Es schafft den organisatorischen Rahmen, um auf Veränderungen in den Bedarfen und Gegebenheiten flexibel reagieren zu können. Dazu gehören:

- Koordination und Steuerung: Ein zentraler Ansatz, um sicherzustellen, dass Maßnahmen zielgerichtet und effizient umgesetzt werden.
- Evaluation und Monitoring: Die kontinuierliche Überprüfung der Fortschritte ermöglicht es, erfolgreiche Ansätze zu stärken und Optimierungen vorzunehmen.





- Partizipation und Transparenz: Eine offene Kommunikation mit allen relevanten Akteur*innen garantiert, dass Bedürfnisse und Perspektiven aus der Stadtgesellschaft umfassend berücksichtigt werden.

Eine transparente und innovative Kommunikationsstrategie, unterstützt durch moderne Technologien, bildet die Grundlage für eine Stadtgesellschaft, die Vielfalt aktiv lebt und nachhaltig fördert.

Leitziele

Kultur des Austauschs und der Veränderung stärken

Münster etabliert einen handlungsfeldübergreifenden, regelmäßigen Austausch zwischen Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik. Diese Dialogkultur unterstützt das gemeinsame Verständnis aktueller Herausforderungen, die Entwicklung von Lösungsansätzen und die Förderung von Kooperationen im Sinne des Migrationsleitbildes.

Förderung von Netzwerken und Fachforen

Die Stadt Münster unterstützt bestehende Netzwerke, Fachkonferenzen und -börsen, die den Austausch zwischen Betroffenen und Fachakteur*innen fördern. Diese Plattformen sichern die Partizipation und ermöglichen es, spezifische Themenschwerpunkte gezielt zu adressieren.

Zugang zu Informationen gewährleisten

Münster bietet allen interessierten Personen die Möglichkeit, sich jederzeit über Plattformen zu informieren. Diese ermöglichen einen Überblick über Netzwerke, Initiativen und Angebote zur Integrationsförderung und laden dazu ein, durch eigene Aktivitäten bereichert zu werden.

Teilziele

Jährliches Austauschformat

Münster organisiert einmal jährlich ein umfassendes Austauschformat für Schlüsselakteur*innen aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik. Dieses Format:

1. fördert vielfältige Sichtweisen auf Herausforderungen,
2. bietet eine Plattform für den Austausch guter Ideen,





3. eröffnet ein breites Spektrum an Lösungsansätzen und
4. regt zielorientierte Kooperationen an.

Thematische Austauschformate

Zweimal jährlich lädt die Stadt Münster zu themenorientierten Austauschformaten ein, die Mitglieder des Integrationsrates, Vertreter*innen von Migrant*innenselbstorganisationen, Verwaltungsstellen und Organisationen zusammenbringen. Ziel ist es, Aktivitäten sichtbar zu machen, Problemlösungen voranzutreiben und neue Kooperationen zu initiieren.

Kommunikationsplattform

Die Stadt Münster pflegt in Kooperation mit relevanten Akteur*innen eine Kommunikationsplattform, die regelmäßig den aktuellen Stand bestehender Netzwerke, Fachkonferenzen und Initiativen zur Förderung der Vernetzung und des Austausches dokumentiert.

Integration auf Quartiersebene/Stadtteile

Migrantische Einzelakteur*innen, Initiativen, Gruppierungen und Vereine werden gezielt in bestehende oder sich entwickelnde Netzwerke, Bündnisse und Initiativen eingebunden. Dies erfolgt durch koordinierte Ansprache und Unterstützung auf Stadtteil- und Quartiersebene.

Vom Kommunalen Integrationszentrum bereitgestellte Informationsplattform

Münster entwickelt ein mehrsprachiges, vom Kommunalen Integrationszentrum gestaltetes Informationsportal. Dieses Portal unterstützt Menschen mit Migrationsvorgeschichte, sich über Themen wie Arbeit, Aufenthalt, Bildung, Gesundheit und Wohnen zu informieren. Es ergänzt bestehende Beteiligungsprozesse und stärkt Teilhabemöglichkeiten durch moderne, niederschwellige Zugänge.





6.3 Stadtteil- und Quartiersentwicklung

Schon zu Beginn des Partizipations- und Entwicklungsprozesses des Migrationsleitbildes wurde von den beteiligten Akteur*innen festgelegt, dass die Stadtteil- und Quartiersentwicklung einen Schwerpunkt im Leitbild bilden soll. Von den Teilnehmenden wurde sie dabei als Querschnittsaufgabe konzipiert, die sich durch alle Handlungsfelder zieht: Die verschiedenen Aktivitäten und Angebote haben immer eine sozialräumliche Dimension, spielen sich immer auch in den Stadtteilen und ihren Lebenswelten ab.

Leitziele

1. Das Migrationsleitbild wird strategisch immer weiter mit sozialräumlichen Ansätzen verschiedener Akteur*innen und Bereiche verknüpft, etwa Jugendhilfe, Freizeit, Angebote von Sportvereinen, Kulturangebote, Angebote von Vereinen zum ehrenamtlichen Engagement.
2. Das Migrationsleitbild wird in den Stadtteilen verankert.
3. Die Teilhabe von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte in den Feldern des zivilgesellschaftlichen Engagements und der (politischen) Partizipation wird erhöht.

Teilziele

1. Die Akteur*innen vernetzen sich und entwickeln im regelmäßigen Austausch sozialräumlich orientierte Handlungskonzeptionen weiter, um ihre Angebote noch besser auf die Lebenswelt der Zielgruppen abzustimmen.
 - Hinsichtlich des zivilgesellschaftlichen Engagements bzw. des Ehrenamtes wird darauf geachtet, dass ehrenamtliche Arbeit nicht notwendige hauptamtliche Arbeit ersetzt oder als Kompensation für fehlende hauptamtliche Ausstattung dient.





2. Städtische Angebote zur Beteiligung der Einwohnenden, deren Qualitäten in den „Leitorientierungen für eine Gute Öffentlichkeitsbeteiligung“ beschrieben sind, werden über die Multiplikator*innen⁴ bekannt gemacht. Niedrigschwellige Beteiligungsformen, um Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte adäquat einzubinden, werden gemeinsam (weiter-)entwickelt und erprobt.
 - Das Angebot an Begegnungsräumen wird in den ausgewählten Stadtteilen auf ausreichenden Umfang und Zugänglichkeit für Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien) Geschichte untersucht. Stadtteilbezogene Begegnungsmöglichkeiten werden wo nötig geschaffen und ermöglichen mehr Kontakte zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Durch die Nutzung dieser Begegnungsräume wird die Diversität im Stadtteil sichtbar. Für die Begegnungsräume gibt es feste Ansprechpartner*innen.
3. Stadtteilbezogene Begegnungsräume und sozialraumorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Beratungsangebote eröffnen vor Ort Zugänge zu Bildungsinstitutionen, weiterführenden Schulformen und Ausbildungsmöglichkeiten. So kann Segregationstendenzen in den einzelnen Stadtteilen entgegengewirkt werden.
4. Die Akteur*innen setzen sich dafür ein, dass über die Begegnungsräume in den Stadtteilen hinaus auch Begegnungsräume in der Innenstadt für Jugendliche eingerichtet werden. Quartier und Innenstadt stehen bezüglich des Sozialraums der Jugendlichen in einem Beziehungsverhältnis und beeinflussen sich gegenseitig.
5. Das Kommunale Integrationszentrum bringt sich weiterhin und verstärkt in bestehende Angebote, Netzwerkstrukturen und laufende Prozesse vor Ort in den Stadtteilen ein. In diesem Zusammenhang erfolgen Impulse und Dialoge zur Implementierung des Migrationsleitbildes.

⁴ Multiplikator*innen sind Personen, die in verschiedenen Aufgabenfeldern im Stadtteil engagiert sind und aus dem Stadtteil kommen. Mit ihnen werden stadtteilspezifische Ziele und Maßnahmen erarbeitet bzw. gebündelt. Die Multiplikator*innen erreichen Zielgruppen im Stadtteil und gewinnen sie für das Engagement in zivilgesellschaftlichen Strukturen.





6. Es werden niedrigschwellige und einladende Angebote geschaffen, um die Teilhabe von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/internationaler (Familien-) Geschichte zu erhöhen.
7. Die Akteur*innen in den Quartieren stellen gemeinsam ihre Angebote dar. Sie sind dazu aufgerufen, noch stärker zu kooperieren (z.B. in kulturellen Gemeinschaftsprojekten) und führen einmal im Jahr ein stadtteilbezogenes Treffen durch.
8. Es gilt, zunächst in ausgewählten Quartieren und Stadtteilen Allianzen zu festigen und gemeinsam spezifische Ziele und Aktionen im Sinne des Migrationsleitbilds zu entwickeln. Die Ziele sollen nach Möglichkeit auf Basis vorhandener Daten formuliert und messbar gestaltet werden. Ggf. können neue Befragungen und/oder Formen der Beteiligung der Einwohnenden und begleitende oder abschließende Erfolgsmessung die Zielfindung und Maßnahmenentwicklung unterstützen. Diese leistbaren Maßnahmenbündel sollen in Vor-Ort-Aktionsprogrammen für einen überschaubaren Zeitraum festgehalten und mit Verantwortlichkeiten verknüpft werden.

Stadtteilspezifische Ziele für Berg Fidel und Coerde

Durch die Teilnahme des Migrationsleitbildes an Vernetzungsstrukturen in bestimmten Münsteraner Quartieren sind stadtteilspezifische Ziele und Umsetzungsperspektiven formuliert worden. Die Ergebnisse und Ziele für diese Stadtteile sind exemplarisch zu verstehen und können als Orientierung und Anregung für Ziele, Haltungen, Aktivitäten und Maßnahmen auch in anderen Stadtteilen dienen.

Am Beispiel **Berg Fidel** kann gezeigt werden, wie die Ziele des Leitbildes durch die Quartiersorientierung vertieft und besser operationalisiert werden. Der Anteil der wohnberechtigten Bevölkerung mit Migrationsvorgeschichte liegt in Berg Fidel bei 49,6 %. (Stand: 31.12.2023⁵). Der Anteil der Kinder mit Migrationsvorgeschichte liegt bei 74,5 % (Stand: Dezember 31.12.2023⁶) Ein „Integriertes Stadtteilentwicklungskonzept Berg Fidel“ (InSek) ist aufgesetzt worden. Die Ergebnisse aus der Erhebung von Problemen aber auch positiven Impulsen aus dem Stadtteil im Zusammenhang mit dem InSek sind auch für das Migrationsleitbild relevant.

⁵ Quelle: SMS – Statistik für Münsters Stadtteile 2023, Stadtplanungsamt Münster

⁶ Sozialmonitoring für Münster 2023, Stadtplanungsamt und Sozialamt der Stadt Münster



1. Ein Ziel im Stadtteil Berg Fidel ist die Überwindung der Bildungssegregation. Bildungssegregation bezeichnet die Tatsache, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte statistisch gesehen weniger Zugang zu höheren Schulformen haben.
 - In diesem Zusammenhang wird die Information über schulische Angebote im Stadtteil und die dortigen Fördermöglichkeiten für die Zielgruppe diversitätssensibel und sozialraumbezogen gestaltet. Es wird auf Angebote hingewiesen, die auch die Eltern miteinbeziehen. Dabei werden auch stadtweite Bildungsangebote bekannt gemacht.
2. Es werden mehr Kultur- und Kunstangebote in Berg Fidel geschaffen. Die Akteur*innen im Bereich Bildung im Stadtteil vernetzen sich und schaffen neue zielgruppenspezifische und diversitätssensible Angebote bzw. bestehende Angebote werden in der Öffentlichkeitsarbeit noch stärker diversitätssensibel und sozialraumbezogen kommuniziert.
3. Die Selbstorganisation von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte im Stadtteil wird gefördert.
4. Akteur*innen schaffen Projekte und Kampagnen, um das Image von Berg Fidel zu verbessern. Einwohnende anderer Münsteraner Stadtteile werden zu Besuchen angeregt. Der Abbau von Vorurteilen gegenüber Berg Fidel wird von allen Akteur*innen als wichtiger Teil der Herstellung gleicher Teilhabechancen gesehen.

Spezifische Ziele für den **Stadtteil Coerde** sind:

1. Ebenso wie bei Berg Fidel wird das Image des Stadtteils Coerde verbessert. Vorurteile werden abgebaut. Die Einwohnenden und Akteur*innen überwinden das für sie spürbare „Negativimage“. In diesem Zusammenhang ist auch die positive Identifikation der Einwohnenden mit ihrem Stadtteil ein Ziel.
2. Die Akteur*innen im Stadtteil vernetzen sich, um gemeinsam die Teilhabe der Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte in Coerde an den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Leistungen zu erhöhen. Hierfür koordinieren sie ihre verschiedenen haupt- und ehrenamtlichen Angebote und ermöglichen durch das Ineinandergreifen ihrer Aktivitäten gelingende Teilhabe.





7. Schwerpunkt Handlungsfelder im Zeitraum 2025 | 2030

7.1 Arbeit und Wirtschaft

Um die reale Wirkung des Migrationsleitbildes in den Lebensbereichen der Stadt zu steigern, wird für den Zeitraum 2025 – 2030 eine Schwerpunktbildung vorgenommen. Es ist evident, dass die Stadtgesellschaft in sämtlichen Handlungsfeldern vor bedeutenden Herausforderungen steht, die mit der Gestaltung von Vielfalt verbunden sind. Alle diese Handlungsfelder werden engagiert bearbeitet. Die Akteur*innen im Partizipationsprozess des Leitbildes einigten sich darauf, Ressourcen zu bündeln. Arbeit und Wirtschaft, Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen und (politische) Partizipation und zivilgesellschaftliches Engagement - für diese drei Schwerpunkt-Handlungsfelder sind orientierende Leitziele bestimmt, die in Teilzielen umgesetzt sind. Die Ziele sind wirkungsorientiert, das heißt sie haben sichtbare Auswirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen. Diese Schwerpunkte sind entscheidend, um die Integration und das Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft nachhaltig zu fördern.

Leitziele

1. Die Integration in den Arbeitsmarkt wird als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden, getragen von interkultureller Öffnung und gezielten Kooperationen der verschiedensten Beratungsstellen und Unterstützungssysteme. Der Einbezug zivilgesellschaftlicher Organisationen und Initiativen ist dabei ein Erfolgsfaktor.
2. Institutionen gestalten Abläufe so, dass die Potentiale von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte gezielt gefördert und genutzt werden, damit sie ihre Fähigkeiten für ihre berufliche Entwicklung einsetzen.
3. In der Stadt Münster gibt es eine niedrigschwellige Beratungslandschaft, unter Vermeidung von Doppelstrukturen, welche die Potentiale und Bedarfe der migrationsbezogenen Vielfalt unter den Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte (Neuzugewanderte, Geflüchtete etc.) erkennt und berücksichtigt.





4. Arbeitsmarktakteur*innen öffnen ihre Strukturen, überprüfen und beseitigen Diskriminierungen aktiv und gestalten Prozesse gemeinsam mit Migrant*innenselbst- und anderen Organisationen. Dabei nehmen sie insbesondere auch die Bedürfnisse von Frauen und Familien in den Blick.
5. Maßnahmen, die die Anerkennung von Abschlüssen fördern, verbessern die Arbeitsmarktchancen und ermöglichen eine qualifikationsgerechte Beschäftigung. Die Erhöhung der Anerkennungsquoten und des Eintrittes in den Arbeitsmarkt sind die Erfolgsfaktoren.
6. Die Akteur*innen im Bereich migrationssensibler Übergang Schule/ Beruf fördern Projekte, bei denen Jugendliche umfassend über Ausbildungsmöglichkeiten informiert und im Prozess der Ausbildungssuche sozialpädagogisch begleitet werden. Die konzeptionelle Orientierung soll dabei geschlechter- und diversitätssensibel sein und auch besondere Fragestellungen von sozial und/oder migrationsspezifisch benachteiligten Jugendlichen berücksichtigen.
7. Der Anteil der Jugendlichen, die eine soziale Benachteiligung aufweisen und eine Ausbildung aufnehmen, soll erhöht werden. Innerhalb dieser vielschichtigen sozialen Benachteiligung ist die Migrationsvorgeschichte/ internationale (Familien-) Geschichte ein Element. Entsprechend sollen in den Beratungsangeboten und im Übergangssystem Schule/ Beruf die besonderen Bedarfe dieser Zielgruppen berücksichtigt werden.
8. Die Stadtgesellschaft fördert die berufliche und gesellschaftliche Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte durch gezielte Angebote, Zugang zu Fachkräftenetzwerken und mithilfe verschiedener Programme (z.B. International Professional Office). Ziel ist es, die Potenziale strategisch zu nutzen, um die wirtschaftliche und soziale Dynamik der Stadt zu stärken.

Teilziele Arbeit

1. Eine zentrale Übersicht über Netzwerke und Förderprojekte wird etabliert, ergänzt durch spezialisierte Ansprechpartner*innen für Arbeitsmarktintegration.
 - 1.1 Hierfür wird eine Übersicht über bestehende Netzwerke, Kampagnen und Förderprojekte geschaffen, die allen Arbeitsmarktakteur*innen zugänglich ist und regelmäßig aktualisiert wird. Themen sollen gebündelt werden und die Akteur*innen





können voneinander profitieren. Es erfolgt eine öffentliche Darstellung guter Beispiele, welche im fortlaufenden Prozess eine Vorbildfunktion einnehmen können.

- 1.2 Die beteiligten Arbeitsmarktakteur*innen implementieren Fachexpert*innen, die innerhalb und außerhalb der Institution als Ansprechpartner*innen, Koordinator*innen sowie Multiplikator*innen fungieren und in lokalen und überregionalen Netzwerken eingebunden sind (z.B. Migrationsbeauftragte).
2. Die Akteur*innen im Bereich Arbeit und Wirtschaft haben ihre Angebotsstruktur für die Arbeitsmarktintegration auf spezifische Angebote, welche die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigen, überprüft und ggf. angepasst. Der Begriff „Personen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte“ umfasst sehr verschiedene Gruppen, die hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt unterschiedliche Bedarfe und Interessen haben.
 - 2.1 Für Geflüchtete ist der Abbau von Hürden in folgenden Bereichen entscheidend für die Einmündung in den Arbeitsmarkt: Sprachbarrieren, Anerkennung von Qualifikationen, berufliche Netzwerke, Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarkts, Überwindung von Diskriminierung und Klärung aufenthaltsrechtlicher Fragen.
 - 2.2 Bei den langjährig in Münster lebenden Menschen ist die Förderung der Anerkennung ihrer Bildungs- und Berufsabschlüsse ein wichtiges Ziel.
 - 2.3 Eine stärkere Einbindung von Jobmessen sowie Beratungs- und Informationsangeboten direkt in den Stadtteilen wird angestrebt, um die Zielgruppen besser zu erreichen.
 - 2.4 Als ein weiteres wichtiges Ziel ist der Abbau von struktureller und individueller Diskriminierung bzw. Rassismus auf dem Arbeitsmarkt anzusehen, damit eine qualifikationsgerechte berufliche Integration für alle Zielgruppen ermöglicht werden kann.





3. Eine gelingende berufliche und soziale Integration wird in Münster durch ein breites zivilgesellschaftliches Engagement von Einzelakteur*innen, Initiativen, Migrant*innenselbstorganisationen, Wirtschaftsunternehmen und Institutionen mitgetragen. Migrant*innenselbstorganisationen werden als Mittler zwischen Betroffenen und Arbeitgebenden gestärkt.
4. Ein transparentes System beschleunigt die Anerkennung von Abschlüssen durch gezielte Anerkennungsberatungen.
 - 4.1 Hierfür erfolgt eine Ausweitung der Anerkennungsberatung, welche von den zivilgesellschaftlichen Organisationen, der Verwaltung und den weiteren Arbeitsmarktakteur*innen unterstützt wird.
 - 4.2 Mit den Bezirksregierungen und den weiteren Akteur*innen, die mit den Anerkennungsverfahren betraut sind, findet eine gezielte Zusammenarbeit statt, um eine hohe Qualität des Anerkennungsverfahrens zu ermöglichen.
5. Aus- und Weiterbildungsangebote sind für alle offen und berücksichtigen spezifische Bedarfe für die Chancengerechtigkeit.

Teilziele Jugendliche

1. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte, die eine Berufsausbildung aufnehmen, entspricht dem Anteil der Jugendlichen ohne Migrationsvorgeschichte/ internationale (Familien-) Geschichte.
 - 1.1 Ungleiche Chancen beim Zugang zur Berufsausbildung betreffen besonders die Zielgruppe, bei der sich Migrationsvorgeschichte/ internationale (Familien-) Geschichte und Benachteiligungen im sozialen Herkunftsmilieu überschneiden.
 - 1.2 Beratungsangebote im Übergang Schule/Beruf berücksichtigen die spezifischen Bedarfe und erkennen Mehrsprachigkeit als Ressource.
 - 1.3 Eine genderneutrale Berufswahl und der Abbau von Geschlechterklischees, insbesondere zur Unterstützung junger Frauen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte, werden gefördert.





- 1.4 Niedrigschwellige und diversitätsorientierte Zugänge zu Jugendarbeit/Jugendhilfe für eine ganzheitliche Entwicklungsförderung der Jugendlichen werden ausgebaut.
 - 1.5 Lotsensysteme zur beruflichen Beratung von jugendlichen und erwachsenen Geflüchteten werden gestärkt und ggfs. ausgebaut. Angebote werden an die Bedarfe dieser Zielgruppe angepasst.
 - 1.6 Diese Zielgruppe kann an Weiterbildungskollegs Schulabschlüsse erwerben und sich so eine berufliche Perspektive schaffen. Die Träger und Beratungseinrichtungen reflektieren die besonderen Bedarfe dieser Zielgruppe und entwickeln entsprechend die Konzeptionen für ihr Beratungsangebot weiter.
2. Es wird eine gemeinsame Plattform mit diversen Akteur*innen zum Thema migrationssensibler Übergang Schule/Beruf gebildet, die sich einmal im Jahr treffen. Bei den jährlichen Treffen tauschen sich die Akteur*innen aus, um aktuelle Entwicklungen und Praxiserfahrungen sowie rechtliche oder institutionelle Veränderungen zu besprechen.
 3. Die wichtigen Akteur*innen des Übergangsmangements beteiligen sich an einer Vernetzung mit freien Trägern und anderen Akteur*innen, um die besonderen Bedürfnisse und die Förderung von Jugendlichen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte genauer in den Blick zu nehmen.
 4. Hinsichtlich der Maßnahmen zur Berufsvorbereitung bzw. zur beruflichen Grundbildung bedarf es einer städtischen Gesamtstrategie.
 5. Eine Vielzahl an Haupt- wie auch Ehrenamtlichen informiert, berät und unterstützt Jugendliche und ihre Eltern bzw. Erziehungsberechtigten beim Übergang von der Schule in den Beruf. Sowohl haupt- wie auch ehrenamtliche Akteur*innen verbindet die gemeinsame Haltung, die Möglichkeiten weiterer Schulabschlüsse sowie von Ausbildung und Studium aufzuzeigen. Eine geschlechter- und diversitätssensible Koordination im Übergang Schule/Beruf ist selbstverständlich.
- 5.1 Die Mehrsprachigkeit und Interkulturalität von Jugendlichen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte werden gezielt berücksichtigt und gefördert.



- 5.2 Alle Jugendlichen erhalten unabhängig von Geschlecht, Religion oder Herkunft gleiche Möglichkeiten im Übergang von der Schule in den Beruf.
- 5.3 Spezielle Angebote für junge Erwachsene ohne Schulabschluss und ohne Schulpflicht werden ausgebaut und transparenter gestaltet, um Zugänge zu erleichtern.
- 5.4 Ein migrationssensibles Netzwerk für den Übergang Schule/Beruf wird geschaffen, das jährlich aktuelle Entwicklungen und Bedarfe bespricht und das landesweite System „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ integriert.
- 5.5 Förderinstrumente und Maßnahmen werden zielgruppengerecht aufbereitet und veröffentlicht, um Jugendliche, Eltern und Fachkräfte besser zu erreichen.

Teilziele Wirtschaft

1. Mit den Handlungsfeldern „Münster. Talente und Bildung“, „Münster. Dynamische Unternehmen“ und „Münster. Lebensqualität“ nimmt die Standortentwicklungsstrategie Münster 2030+ die besonderen Potenziale von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte sowie der migrantischen Ökonomie in den Fokus und stellt die große Bedeutung einer offenen und toleranten Stadtgesellschaft für eine zukunftsorientierte Entwicklung des Wirtschaftsstandortes heraus.
 - 1.1 Im Rahmen der Standortentwicklungsstrategie 2030+ der Stadt Münster wird die Aktualisierung der „Charta der Vielfalt“ mit dem Ziel unterstützt, weitere Unternehmen aus Münster zu gewinnen, die sich aktiv für Vielfalt und Chancengleichheit einsetzen. Damit positioniert sich Münster als Vorreiter für eine vielfältige und weltoffene Wirtschaft.
 - 1.2 Im Rahmen der Förderung von Existenzgründungen werden die Gründungspotenziale von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte besonders in den Blick genommen. Dies unterstützt die zukunftsorientierte Entwicklung des Arbeits- und Wirtschaftsstandortes Münster.
 - 1.3 Durch die gezielte Verbesserung der Lebensbedingungen in allen Stadtteilen sowie die Internationalisierung von Bildungs-, Kultur- und Freizeitangeboten wird Münster als





lebendige, vielfältige und sozial gerechte Stadt weiterentwickelt. Zudem sind für internationale Fachkräfte internationale Bildungsangebote ein entscheidendes Standortkriterium. Dadurch wird die Attraktivität Münsters als Arbeits- und Wirtschaftsstandort gestärkt.

- 1.4 Ein International Professional Office für Arbeits-/Fachkräfte bzw. Welcome Desk für Münster fördert die Integration von Fachkräften aus dem Ausland. Das International Professional Office arbeitet mit Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Behörden und anderen Akteur*innen zusammen und ist eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um die internationale Rekrutierung und Integration von Fachkräften.
2. Alle Menschen gehen ihrer Qualifikation entsprechend einer „guten Arbeit“ nach. Inklusive und faire Beschäftigungsmöglichkeiten sind ausreichend vorhanden. Dieses Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030 gilt im Sinne des Leitbildes auch für die Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte.
3. Arbeitgebende stellen ausreichend Praktika für Geflüchtete, Neuzugewanderte und auch für Personen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte, die sich im Übergang von Schule/Beruf befinden, zur Verfügung. Diese Zielgruppen können so Erfahrungen in Unternehmen sammeln, berufliche Kontakte aufbauen und Beschäftigungs- und Ausbildungschancen erhöhen.
4. Unternehmen können Antidiskriminierungs- und Diversity-Trainings mit Führungskräften durchführen, um die Akzeptanz für Vielfalt in den Betrieben zu steigern und die nachhaltige Aufnahmefähigkeit von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte zu erhöhen.
5. Migrantische Unternehmen werden bei der Gründung und Etablierung von dualen Ausbildungsprogrammen unterstützt.
6. Wissenschaftler*innen und internationale Fachkräfte werden durch Kooperationen zwischen Wirtschaft und Universität eingebunden, so dass die Attraktivität des Arbeits- und Wirtschaftsstandortes Münster auch in dieser Hinsicht weiter erhöht wird.





7. Im Hinblick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung werden die Kompetenzen und Leistungen der in Münster lebenden Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte anerkannt. Dabei werden sowohl formelle als auch informelle Kompetenzen berücksichtigt.
8. Beratungsleistungen für Geflüchtete, u.a. auch zum Aufenthaltsrecht sowie Maßnahmen zur Bewerbungsunterstützung werden erweitert und mit bestehenden Programmen wie den Willkommenslotsen verknüpft.

7.2 (Politische) Partizipation und zivilgesellschaftliches Engagement

Leitziele

1. Die politische Mitbestimmung und Partizipation von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte werden in allen Teilen der Münsteraner Stadtgesellschaft gefördert.
2. Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte engagieren sich in Parteien, politischen Gremien, Verbänden und Organisationen; dabei ist ein Anteil mindestens in Höhe des Anteils an der Einwohnendenzahl anzustreben. Sie und ihr Engagement sind in der Öffentlichkeit sichtbar und sie gestalten die Stadtgesellschaft in allen inhaltlichen Feldern mit.
3. Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte haben einen gleichberechtigten Zugang zu gesellschaftlich relevanten Gruppen und Vereinen und können sich dort beteiligen.
4. Das zivilgesellschaftliche Engagement wird als wichtiger Bestandteil von Integration, Vielfalt und Gemeinschaftsleben anerkannt. Dort, wo das zivilgesellschaftliche Engagement bzw. die ehrenamtliche Tätigkeit noch eher ein Feld für privilegierte soziale Gruppen sind, öffnen sich diese und gestalten ihr Angebot stärker diversitätsorientiert.
5. Das bereits vorhandene vielfältige und wirksame zivilgesellschaftliche Engagement von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte soll stärker anerkannt und wahrgenommen werden. Dabei werden sowohl Migrant*innenselbstorganisationen als auch neue Formen des zivilgesellschaftlichen Engagements gesehen und gefördert.





6. Es ist für die Stadt Münster Selbstverständnis und Verpflichtung, Einwohnende in die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung zu kommunalen Vorhaben bestmöglich einzubeziehen, ihre aktiven Beiträge sowie ihr Engagement zu unterstützen und zu würdigen. Die Stadt Münster entwickelt und sichert Kompetenzen und Methoden für eine niedrigschwellige Beteiligung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte.

Teilziele (Politische) Partizipation

1. Parteien, Vereine, Verbände und Organisationen der Zivilgesellschaft öffnen sich stärker der Vielfalt von Bevölkerungsgruppen und fördern in ihren eigenen Strukturen die Diversitätssensibilität. Sie erleichtern den Zugang zum politischen und gesellschaftlichen Engagement für Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte und unterschiedlichen sozialen Erfahrungen, indem sie ihre Arbeit rassismuskritisch und diskriminierungssensibel gestalten und so eine gerechte Teilhabe aller am demokratischen Partizipationsprozess ermöglichen.
2. Der Integrationsrat als demokratisch legitimiertes Organ für alle Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte bietet auch solchen Personen politische Beteiligungsmöglichkeiten, die bei Kommunalwahlen über kein Wahlrecht verfügen. Der Integrationsrat berät zahlreiche kommunale Ausschüsse, nimmt Stellung und bringt auf diese Weise die Interessen von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationale (Familien-) Geschichte zum Ausdruck. Auf der Basis einer bereits guten Wahlbeteiligung führt der Integrationsrat Informationsveranstaltungen und Maßnahmen der politischen Bildung durch, um weitere Wählergruppen zu motivieren und die Wahlbeteiligung weiter zu erhöhen.
3. Die Akteur*innen im Bereich der politischen Partizipation führen Maßnahmen und Veranstaltungen durch, die die Erhöhung der Wahlbeteiligung von Menschen aus EU-Ländern, die bei Kommunal- und EU-Wahlen wahlberechtigt sind, zum Ziel haben. Ebenso wird eine Erhöhung der Wahlbeteiligung von eingebürgerten Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte bei allen Wahlen und auf allen politischen Ebenen angestrebt.





4. Die Kommunikation und Vernetzung von Stadtverwaltung, Integrationsrat und Migrant*innenselbstorganisationen wird weiter ausgebaut, um vorhandene Aktivitäten sichtbar zu machen und neue Kooperationsformen zu gestalten.
5. Die Stadt Münster strebt eine Verkürzung der Verfahrensdauer bei der Einbürgerung an, um mit der deutschen Staatsbürgerschaft die für den Zugang zu den Parlamenten (Kommune, Land, Bund, EU) wichtigen Eigenschaften der Wahlberechtigung und Wählbarkeit zu erlangen.
6. Die Akteur*innen im Bereich politische Partizipation schaffen niedrigschwellige Informationsmöglichkeiten, in denen über die Möglichkeiten des Engagements und der Mitbestimmung informiert wird. Die vielfältigen Formen des Politischen, in denen Partizipation an der Gestaltung der Stadtgesellschaft möglich ist, sollen sichtbar und zugänglich werden.
7. Den Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte wird gemäß den „Leitorientierungen für eine gute Öffentlichkeitsbeteiligung“ der Stadt Münster ein gleichberechtigter Zugang zu Beteiligungsangeboten eröffnet. Bei besonderer Betroffenheit durch Planungen und Vorhaben sind gegebenenfalls spezifische Angebote für sie zu machen. Insbesondere bei Quartiers- und Stadtteilentwicklungsprozessen werden die Interessen von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte mit einbezogen.

Teilziele Zivilgesellschaftliches Engagement

1. Die Strukturen des zivilgesellschaftlichen Engagements sollen diverser werden und sich mehr für Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte öffnen. Vereine, Verbände und andere zivilgesellschaftliche Organisationen werden zu Öffnungsprozessen ermutigt und beim Abbau von Hürden unterstützt. Auch Menschen aus sozialen Milieus, die sich zurzeit weniger in Vereinen und Initiativen engagieren, sollen stärker mit einbezogen werden.
2. Neue Formen des zivilgesellschaftlichen Engagements, beispielsweise Initiativen von Jugendlichen oder Projektgruppen im städtischen Raum und Quartier sollen gefördert und gestärkt werden. Informelles und initiativförmiges Engagement braucht flexible und gezielte Förderung. Daher ist es für die Entfaltung des Engagements der Jugendlichen wichtig, dass niedrigschwellige und langfristig abgesicherte Räume der Begegnung geschaffen werden.





3. Die zahlreichen Fördermöglichkeiten für zivilgesellschaftliches Engagement auf Kommunal- und Landesebene und von Stiftungen sollen transparenter und für die zivilgesellschaftlichen und ehrenamtlichen Akteur*innen besser zugänglich gemacht werden.
4. Die Akteur*innen im Bereich Ehrenamt bauen Netzwerke auf und schaffen Möglichkeiten der Begegnung im Stadtteil.
 - 4.1 Der Austausch von klassischem und neuem Engagement wird stadtteilbezogen initiiert, so dass Begegnungen im Stadtteil von Menschen mit diverser Herkunft und Geschichte stattfinden.
 - 4.2 Gemeinsam mit den Vereinen und Initiativen werden in den Stadtteilen Räume erschlossen, in denen ehrenamtliche Initiativen Menschen in ihrem Sozialraum erreichen können.
 - 4.3 Die bestehenden Begegnungsräume und Strukturen werden gesichert und gegebenenfalls ausgebaut.
 - 4.4 Die Begegnungen von diversen Menschen im Stadtteil und die Nutzung von Begegnungsorten durch vielfältige Initiativen schaffen Raum für kulturellen und künstlerischen Ausdruck.
5. Vereine und Initiativen werden bei der Entwicklung von Maßnahmen in den Quartieren/Stadtteilen beteiligt.
 - Die Stadt Münster berät, motiviert und unterstützt Gruppen, Initiativen und Organisationen in ihrem gemeinwohlorientierten Engagement und ihrer freiwilligen Beteiligung an der Entwicklung unserer Stadt. Sie zielt darauf ab, die Einwohnenden der Stadt und ihrer Quartiere zu Mitgestaltenden ihres Lebensumfeldes zu machen.
6. Das zivilgesellschaftliche Engagement soll als bedeutender und wirksamer Faktor bei der Gestaltung der Stadtgesellschaft angesehen werden.
 - 6.1 Dazu bedarf es fortlaufender Qualifizierungen und einer kontinuierlichen Begleitung des Ehrenamtes.





- Im Rahmen des Landesprogramms Sprachmittlungspool bietet das Kommunale Integrationszentrum den Ehrenamtlichen bedarfsorientierte Qualifizierungen und einen Rahmen für den Austausch an.
- 6.2 Es findet ein kontinuierlicher Austausch zwischen Hauptamtlichen und zivilgesellschaftlich Engagierten statt.
- 6.3 Um die Kenntnisse über den Bestand der in Münster aktiven Migrant*innenselbstorganisationen und der international ausgerichteten Vereine aktuell zu halten, wird vom Kommunalen Integrationszentrum gemeinsam mit anderen Fachämtern bis 2026 eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Die Datenbank der Migrant*innenselbstorganisationen wird weiterhin jährlich aktualisiert.
- 6.4 Die Vereine, Verbände und Initiativen vernetzen sich und führen einmal im Jahr ein Austauschtreffen durch. Sie tauschen sich inhaltlich und konzeptionell darüber aus, wie sie sich stärker öffnen und ihre Angebote zielgruppenspezifischer auf Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte und vielfältige soziale Gruppen abstimmen können.
- 6.5 Die bewährten Formen des Ehrenamtes in der Migrationsarbeit werden gefördert. Dazu gehört eine Vielzahl an Gruppen und Initiativen im Bereich von Flucht und Migration.

7.3 Interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltungen

Leitziele

1. Es besteht ein chancengleicher Zugang für alle Einwohnenden Münsters zu den Angeboten der Verwaltungen.
2. Die öffentlichen Verwaltungen profitieren von der Vielfalt, der Mehrsprachigkeit und dem Erfahrungswissen ihrer unterschiedlich geprägten Beschäftigten. Diverse Beschäftigte ermöglichen innovative Lösungen und ermöglichen im Verwaltungshandeln den Einbezug verschiedener Perspektiven, so dass sich alle sozialen Gruppen im staatlichen Handeln wiedererkennen. Diversitätsmanagement wird als Daueraufgabe verankert.





3. Die Arbeitsweise der öffentlichen Verwaltungen ist gekennzeichnet durch Diversitätsorientierung, Antidiskriminierung, Wertschätzung und Gleichberechtigung.
4. Die Leistungen, Prozesse und Strukturen der öffentlichen Verwaltungen werden weiter interkulturell geöffnet. Diversität und Antidiskriminierung sind auf allen Ebenen der Verwaltungen bekannt, werden umgesetzt und stetig weiterentwickelt.
5. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte entspricht in den öffentlichen Verwaltungen dem Anteil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte in der Bevölkerung. Dies gilt für alle Verwaltungsebenen und Beschäftigungsbereiche einschließlich der Leitungsebenen.

Teilziele

1. Die Fähigkeit mit gesellschaftlicher und arbeitsplatzbezogener Vielfalt umzugehen, sie wertzuschätzen und einzubeziehen (Diversitäts- oder Vielfaltskompetenz) gehört zu den Kompetenzen der Beschäftigten der Stadtverwaltung.
 - 1.1 Es gibt ein breit angelegtes Fortbildungsbildungsangebot zum Thema Diversitätsorientierung im Rahmen der Ressourcen für die unterschiedlichen Ebenen und Arbeitsfelder der Stadtverwaltung.
 - 1.2 Bestandteil des Angebotes sind auch rassismuskritische und diskriminierungssensible Fortbildungen. Bestehende Qualifizierungsangebote werden weitergeführt und ausgebaut.
 - 1.3 Vielfaltskompetenz soll als grundlegender Aspekt in der Führungskräfteentwicklung gefördert werden.
 - 1.4 Diversitätskompetenz ist Teil der Beurteilungsvorgaben.
2. Die städtische Verwaltung führt die Diversitätskultur konsequent durch. Sie macht die Erfolge der vielfaltsbewussten Verwaltungspraxis auch in der Öffentlichkeit sichtbar. Dadurch können kooperierende Verwaltungen in anderen Organisationen zur Implementierung von diversitätsorientierten Konzepten angeregt werden.



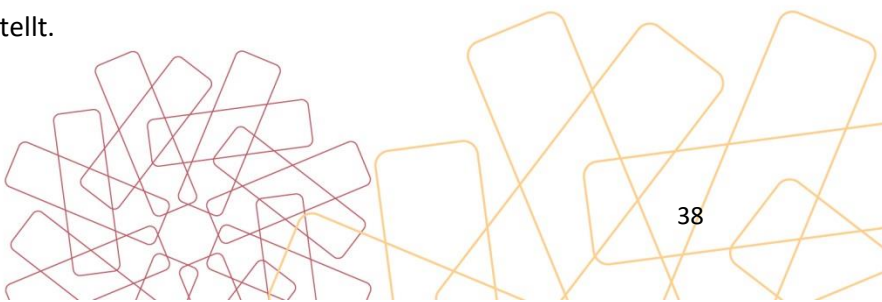


3. Die Stadtverwaltung unterstützt den Austausch von Mitarbeitenden mit Rassismuserfahrungen und stellt Räume und Freiräume zur Verfügung, damit die betroffenen Personen ihren Austausch fortsetzen können.
 - Hier finden Mitarbeitende mit Rassismuserfahrungen einen geschützten sozialen Raum, um ihre Erfahrungen zu reflektieren, sich gegenseitig zu unterstützen und ihre Expertise weiterzuentwickeln.
4. Die Stadtverwaltung beteiligt sich an Kampagnen und Projekten gegen Rassismus in der Zivilgesellschaft, beispielsweise den „Wochen gegen Rassismus“.
5. Bestehende Kampagnen und Ansätze, die die diversitätsorientierte Organisationskultur von öffentlichen Verwaltungen fördern, werden aufgegriffen:
 - 5.1 In der Standortentwicklungsstrategie 2030+ für Münster wurden die Charta der Gleichstellung und die Charta der Vielfalt als wichtige strategische Instrumente identifiziert, um Diversität und Gleichstellung zu stärken und damit ein zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld zu ermöglichen.
 - 5.2 Die Charta der Vielfalt: Die Stadt Münster ist im Jahr 2009 der Charta der Vielfalt beigetreten. Die lokale Umsetzung der Charta wird aktualisiert. Dabei werden die Ziele des Migrationsleitbildes für die diversitätsorientierte und migrationssensible Gestaltung der Verwaltungen mit aufgenommen, weiter konkretisiert und implementiert.
 - 5.3 Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Die Stadt Münster hat die Charta im Jahr 2009 unterzeichnet. Auf lokaler Ebene gilt zurzeit der 5. Aktionsplan für die Jahre 2024-2026. Bei der Umsetzung der in der Charta genannten Themenfelder werden im Rahmen der Gendersensibilität die Bedürfnisse von Männern und Frauen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte stärker berücksichtigt. Der Aktionsplan und seine Weiterentwicklung fokussiert stärker auf die Überschneidung von genderspezifischen und migrationsspezifischen Benachteiligungen und ihrer Überwindung. Das Ziel, geschlechtsspezifische Benachteiligungen auch stärker im Zusammenhang mit Diversitätssensibilität zu sehen, gilt auch für den Gleichstellungsplan 2022-2025 der Stadt Münster und seine Weiterentwicklung.





6. Die öffentlichen Verwaltungen stellen verstärkt Menschen mit Migrationsgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte ein und erhöhen deren Anteil.
 - 6.1 Bei der Personalgewinnung und der Gewinnung von Fachkräften werden das Potential und die Fähigkeiten von Menschen mit Migrationsgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte gesehen und in die Beschäftigungsstruktur integriert.
 - 6.2 Die Außendarstellung der Stadtverwaltung wirkt Diskriminierung entgegen; Stellenanzeigen werden konsequent vielfaltssensibel formuliert und die Wege der Bekanntmachung werden so gewählt, dass Menschen mit Migrationsgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte gut erreicht werden können. Diese werden ermuntert, sich zu bewerben.
 - 6.3 Junge Menschen mit Migrationsgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte in Schule, Ausbildung oder Studium werden im Rahmen der Personalgewinnung bewusst angesprochen.
 - 6.4 Stellenprofile und Kriterien für die Auswahlprozesse von sich bewerbenden Personen werden diversitätssensibel gestaltet. Soweit rechtlich möglich, wird die Diversitätskompetenz und Mehrsprachigkeit in Stellenbeschreibungen stärker berücksichtigt
 - 6.5 Für die Auswahlverfahren werden diversitätssensible Instrumente geschaffen. Die Mitglieder von Auswahlkommissionen besuchen Fortbildungen, um Antidiskriminierung und Diversitätssensibilität immer stärker in den Auswahlverfahren zu verankern.
 - 6.6 Die Erhöhung des Anteils der Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte in der städtischen Verwaltung wird Bestandteil einer systematischen Herangehensweise, bei der Ziele aufgestellt, regelmäßig überprüft und die eingesetzten Maßnahmen reflektiert und ggf. angepasst werden.
7. Die Stadtverwaltung verwendet in ihren Informationsbroschüren, Formularen und Bescheiden, soweit wie möglich, Einfache Sprache. Inhaltliche Kernpunkte werden nach Möglichkeit in mehreren Sprachen zur Verfügung gestellt.





8. Übergeordnete Ziele für die Gestaltung von wichtigen Lebensfeldern

Die Inhalte des Migrationsleitbildes sind das Ergebnis der Zusammenarbeit vieler Akteur*innen der Stadtgesellschaft. Für eine Reihe von Handlungsfeldern sind in Workshops Leitziele entstanden, an denen sich die Arbeit am diversen, gemeinsamen Zusammenleben in Münster orientieren kann. Zusätzlich kommen aus der gemeinsamen Arbeit Beiträge für die konkrete Umsetzung hinzu. Die Handlungsfelder sind: Rechtliche Beratung und Integrationsbegleitung, Bildung und Sprachen, Gesundheit und Pflege, Kinder- und Jugendhilfe, Wohnen und schließlich Sport. In diesen wichtigen Lebensfeldern bewegen sich die Menschen in ihrem Alltag, hier erfahren sie Entfaltungsmöglichkeiten, Sicherheit und Unterstützung, also gesellschaftliche Teilhabe. Das übergeordnete Ziel der Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Migrationsvorgeschichte bezieht sich auf wichtige Strukturen und Ressourcen, die grundlegend für die soziale Integration aller Bürger*innen sind. Die Zugänge zu Wohnungen und zum Bildungs- und Gesundheitssystem bilden wichtige Voraussetzungen des Lebens. Das Migrationsleitbild möchte der Stadtgesellschaft und den Akteur*innen in den entsprechenden Lebensfeldern einige Orientierungspunkte geben, damit sie in den Austausch kommen, sich Ziele für die Senkung von Hürden und für die noch genauere Ansprache diverser Zielgruppen setzen können. Die Umsetzungsvorschläge mögen dabei anregend wirken, um die Teilhabemöglichkeiten diverser Menschen zu erhöhen.

8.1 Stärkung der Teilhabe an rechtlicher Beratung und an Möglichkeiten des Rechtssystems

Erst ein gesicherter Aufenthalt bietet die Grundlage für alle weiteren Felder der Integration, für stabile Lebensverhältnisse und eine perspektivreiche Zukunftsplanung. Für viele Menschen ist auch die Einbürgerung eine Option. Die Vielzahl der rechtlichen Regelungen zum Ausländer- und Aufenthaltsrecht verlangt für verschiedene Zielgruppen eine qualifizierte und gut zugängliche Rechtsberatung.

Leitziele

1. In Münster existieren unabhängige, vielfältige und diversitätssensible Beratungsangebote für alle Menschen, unabhängig vom Aufenthaltsstatus, die den Zugang von Ratsuchenden zu bedarfsgerechten Unterstützungs- und Förderangeboten sichern.





2. Gesetzliche Möglichkeiten und Ermessensspielräume werden genutzt, um im Einzelfall den Status von Personen zu sichern bzw. zu verbessern. Dafür werden die Mitarbeitenden in den Behörden und Beratungsstellen in ihren fachlichen Kompetenzen (beispielsweise Kenntnis und Anwendung der Rechtsgrundlagen) regelmäßig fortgebildet.

Umsetzungsperspektiven

Um den Zugang zum deutschen Rechtssystem und zu Beratungsangeboten zu erleichtern, werden mehrsprachige einführende Informationsangebote erarbeitet. Für alle spezifischen Zielgruppen und deren Themen findet eine weitere Verbesserung der Beratungsmöglichkeiten zu rechtlichen Fragen und der Unterstützungsangebote statt. Rechtliche und alltagsrelevante Themen sind hier etwa Aufenthaltsstatus, Familiennachzug, Arbeitserlaubnis, Wohnen und Einbürgerung. Spezifische rechtliche Fragestellungen, etwa zum Asylrecht und zum Asylverfahren werden ebenso berücksichtigt, wie rechtlicher Beratungsbedarf von besonders vulnerablen Gruppen, beispielsweise von queeren Schutzsuchenden.

Insbesondere Geflüchtete und neuzugewanderte Menschen mit Behinderung werden bei der Wahrnehmung ihrer sozialen und Teilhaberechte gestärkt. Sie haben den gleichen Zugang zu Sozialleistungen für Menschen mit einer Behinderung wie deutsche Staatsangehörige. Sie erhalten Rat und Hilfe bei der Frage nach der Zuständigkeit für die jeweils konkreten Sozialleistungen. Beratungsstellen werden für die Bedürfnisse dieser Zielgruppe qualifiziert, etwa wenn es um Anwendungsmöglichkeiten höherrangigen Rechts geht, wie der UN-Behindertenrechtskonvention (Art. 23, Art. 26 und Art. 28) und EU-Recht (EU-Aufnahmerichtlinien).

Das rechtliche Beratungsangebot für internationale Studierende mit ihren Fragestellungen, wie etwa Aufenthaltserlaubnis, Umgang mit Behörden, Perspektiven nach Abschluss des Studiums oder Arbeitsmöglichkeiten während und nach dem Studium, wird weiter verbessert.

Das Amt für Migration und Integration führt seine Leistungen und Beratungen diversitätssensibel durch und berücksichtigt sprachliche Hürden.

Eine gute Vernetzung der Akteur*innen erhöht die Qualität der Leistungen und Beratungen für die Klient*innen, da die Bearbeitung der verschiedenen Felder und Perspektiven der Integration besser ineinandergreifen kann.





Die Akteur*innen im Bereich der rechtlichen Beratung bzw. der Integrationsbegleitung nutzen alle rechtlichen Möglichkeiten für ein integriertes Bleibemanagement, das Humanität und Integration gleichermaßen umfasst.

- Insbesondere die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bietet die Möglichkeit eines „Spurwechsels“, also zu einer Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft. Dies wird bei der Beratung berücksichtigt.
- Auch der Rahmen des Chancen-Aufenthaltsrechts wird genutzt, um Personen, die über eine Duldung verfügen, perspektivisch ein dauerhaftes Bleiberecht zu ermöglichen.

8.2 Stärkung der Teilhabe an Bildung und Erhöhung der Sprachkompetenzen

Die Teilhabe an Bildung ist ein zentraler Punkt für die Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte. Bildung ist die Basis für die persönliche Entfaltung, die berufliche Entwicklung, aber auch für den Zugang zu politischer Partizipation und Zivilgesellschaft. Bildung erweitert die Lebens- und Handlungsmöglichkeiten. Strukturen und Alltagskulturen im Bildungssystem müssen sich verändern, vorhandene Diskriminierungen reflektiert und Hürden abgebaut werden.

Insbesondere die sprachliche Kompetenz ist richtungsweisend für die Teilhabe an der Gesellschaft und die Wahrnehmung von eigenen Entwicklungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang stellt die Anerkennung der Potentiale von Mehrsprachigkeit ein wichtiges Element für die Entfaltung der einzelnen Person dar, kommt dabei aber auch der Gesellschaft zugute.

Leitziele

1. Die gleichberechtigte Teilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte am Regelschulsystem wird verbessert und es werden zugleich alle Maßnahmen unterstützt, die im Sinne einer interkulturellen Öffnung und Diversitätssensibilität Formen struktureller Benachteiligung im Schulwesen und im Elementarbereich (beispielsweise Kindertagesstätten) überwinden.





2. Der gesamte Spracherwerbsprozess wird gefördert, die Grundbildung und Alphabetisierung, von der Alltagssprache zur Bildungssprache sowohl im Deutschen wie auch in den Herkunftssprachen - Mehrsprachigkeit wird auf allen Ebenen der Stadtgesellschaft und ihrer Institutionen als Potential und Bereicherung begriffen.
3. Die in Münster existierende Vielfalt spiegelt sich entsprechend im Kulturbereich wider. Ein vielfältiges, internationales Kulturangebot regt Bildungs- und Entwicklungsprozesse an und erweitert diversitätsorientierte Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten.

Umsetzungsperspektiven

Die Bildungsbeteiligung⁷ von Kindern und Jugendlichen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte ist genauso hoch, wie die Bildungsbeteiligung von Kindern und Jugendlichen ohne Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte.

Insbesondere werden Kinder und Jugendliche gefördert, die neu zugewandert sind, die die Sprache noch besser erlernen müssen und sich noch stärker mit dem Bildungssystem vertraut machen. Das Kommunale Integrationszentrum koordiniert Sprachbildungsnetzwerke für alle Lehr- und Fachkräfte an Schulen, um den Bildungserfolg von nicht-muttersprachlichen Schüler*innen zu unterstützen.

- Konzeptionen und Transformationsprozesse berücksichtigen, dass bei einem Teil der Zielgruppe die Benachteiligung im Bildungssystem durch eine Überschneidung von Migrationsvorgeschichte mit sozioökonomischen Faktoren verursacht ist.
- Das diskriminierungssensible und diversitätsorientierte individuelle und institutionelle Handeln in den Einrichtungen von Schule und Bildung sowie entsprechende Fortbildung von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften werden gefördert.

⁷ Die Bildungsbeteiligung kann man auf eine bestimmte Schulform beziehen. So lässt sich statistisch nachweisen, dass etwa Schüler*innen mit Migrationsvorgeschichte im engeren Sinne (etwa zugewanderte Kinder und Jugendliche) weniger häufig das Gymnasium besuchen als Schüler*innen ohne Migrationsvorgeschichte. Umgekehrt ist der Förderschulbesuch der benachteiligten Gruppe statistisch höher als bei der Vergleichsgruppe der in Deutschland geborenen Schüler*innen mit Migrationsvorgeschichte und auch der ohne Migrationsvorgeschichte. Die Bildungsbeteiligung der Schüler*innen mit Migrationsvorgeschichte im engeren Sinne ist je nach Zuzugsalter ausdifferenziert.



- Das Projekt EBP (Erziehungs- und Bildungspartnerschaften) des Kommunalen Integrationszentrums regt durch konkrete Maßnahmen die Stärkung elterlicher Kompetenzen an und erhöht die Kooperationsmöglichkeiten der Eltern mit Kindertagesstätten, Grundschulen und Offenen Ganztagschulen.
- Erfolgreiche bestehende Projekte werden noch stärker öffentlich gemacht und können als Beispiel fungieren.
- Es wird besonderer Wert auf die Herstellung von Bildungsgerechtigkeit für Zielgruppen gelegt, denen der Zugang erschwert ist, dazu zählen etwa erwachsene geflüchtete Frauen oder junge Geflüchtete, die der Schulpflicht nicht mehr unterliegen.
- Institutionen und Beratungsstellen, die auch Weiterbildung für Menschen mit Migrationsvorgeschichte zum Thema haben, weisen auf Möglichkeiten des zweiten Bildungsweges und auf entsprechende Bildungseinrichtungen hin.

Das Kommunale Integrationszentrum regt die Kommunikation und Vernetzung über Themen wie Migrationssensibilität und Rassismuskritik an, wobei die vielfältigen Akteur*innen des Bildungssystems und der Bildungseinrichtungen angesprochen sind. Hierfür findet auch eine Vernetzung mit der entsprechenden Fachverwaltung statt.

Büchereien in den Stadtteilen und Stadtteilkulturorte/-häuser sowie profilbildende Kulturveranstaltungen werden als öffentlicher Raum, Raum der Begegnung und für kulturellen und künstlerischen Ausdruck genutzt. Die Kulturveranstaltungen und künstlerischen Projekte werden diversitätsorientiert durchgeführt.

Das bestehende Sprachkursangebot in Münster wird weiterentwickelt. Die Anbieter schaffen – entgegen dem bundesweiten Trend der Vereinheitlichung – zielgruppenspezifische Angebote, etwa für Eltern, Frauen, Jugendliche und junge Erwachsene und Zugewanderte, die schon länger in Deutschland leben und einen besonderen sprachpädagogischen Förderbedarf aufweisen. Die Bildungsinstitutionen entwickeln Haltungen und Organisationsprinzipien, welche die Mehrsprachigkeit anerkennen, sie als zu förderndes Potential begreifen und in das Bildungsangebot miteinbeziehen. Ein Bezugspunkt für den Bereich der Elementarpädagogik ist hier das Kinderbildungsgesetz NRW (§ 19, Absatz 1 KiBiz), welches dazu aufruft, die Mehrsprachigkeit von Kindern anzuerkennen und zu fördern.





Herkunftssprachen von Schüler*innen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte werden zudem in den schulischen Kontext aller Schulformen integriert; an bestehende Landesprogramme kann dabei angeknüpft werden.

Das Kommunale Integrationszentrum organisiert in Kooperation mit der Universität Münster, der FH Münster - University of Applied Sciences sowie der Katholischen Hochschule NRW (katho) eine Ringvorlesung im Bereich Migration und Bildung.

8.3 Stärkung der Teilhabe an Gesundheit und Pflege

Nicht alle gesellschaftlichen Gruppen weisen die gleiche Teilhabe an Leistungen des Gesundheits- und Pflegesystems auf; der Zugang zum Gesundheitssystem ist für einige erschwert. Neuzugewanderten und Geflüchteten fehlen oft Informationen über Strukturen und Abläufe in der Gesundheitsversorgung. Migrationsspezifische Gesundheitsrisiken können auch durch psychosoziale Belastungen von Migration und Flucht entstehen. Menschen mit Migrationsvorgeschichte weisen im Vergleich zur deutschen Bevölkerung häufig einen schlechteren Gesundheitsstatus auf. Auch die Gesundheitskompetenz, also die Fähigkeit zu Prävention und gesunder Lebensführung, ist in der Bevölkerung ungleich verteilt.

Die Ziele und angestrebten Maßnahmen zielen darauf ab, die Prävention sowie die Zugänge in das Gesundheits- und Pflegesystem zu erleichtern und die gleiche Teilhabe aller Menschen zu ermöglichen.

Leitziele

1. Alle Menschen haben einen gleichwertigen Zugang zum Gesundheits- und Pflegesystem; es wird eine entsprechende Gesundheitsförderung, Prävention und Vorsorge ermöglicht.
2. Der Zugang von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte zum Arbeitsmarkt im Gesundheits- und Pflegebereich wird weiter verbessert; bereits erworbene Qualifikationen werden anerkannt und ermöglichen entsprechende Ausbildungs- und Weiterqualifizierungschancen.
3. Alle Menschen erhalten die gebotene Hilfe zur körperlichen und psychischen Gesundheit, unabhängig vom Aufenthaltsstatus.





Umsetzungsperspektiven

Bedürfnisse der Menschen mit Migrationsvorgeschichte und migrationspezifische Gesundheitsrisiken werden analysiert, benannt, differenziert und im Gesundheits- und Pflegesystem in Münster berücksichtigt. Dabei wird die Expertise und Perspektive der Betroffenen miteinbezogen. Die Akteur*innen im Gesundheits- und Pflegebereich vernetzen sich und verständigen sich über die Problemlage und mögliche Herangehensweisen.

- Die Kommunale Gesundheitskonferenz hat eine Projektgruppe „Gesundheitskompetenz stärken“ initiiert. Die Perspektiven von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte werden künftig durch den Integrationsrat eingebracht, welcher eine*n Vertreter*in in die Gruppe entsendet. Dort soll u.a. an der Entwicklung eines mobilen Gesundheitskiosks sowie innovativen und mehrsprachigen Kommunikationsangeboten gearbeitet werden.

Das Gesundheits- und Pflegesystem wird zunehmend diversitätsorientiert und kultursensibel gestaltet. Dies erfolgt durch eine Transformation bestehender Strukturen und durch Fortbildungen des medizinischen Personals. Besonderheiten der Zielgruppen, wie kulturelle Bilder von Krankheit und Gesundheit oder Ernährungsgewohnheiten werden berücksichtigt. Migrant*innenselbstorganisationen können wichtiges diversitätsorientiertes Wissen im Gesundheitssystem vermitteln und zugleich eine Brücke zu den Zielgruppen bilden, denen sie den Zugang erleichtern. Stadtteilbezogene Projekte und Initiativen erhöhen die Gesundheitskompetenz, indem Informationen zugänglich gemacht und Praxen der Prävention und Gesundheitsförderung angeregt werden. Strukturen und Abläufe im Gesundheitssystem werden vermittelt. Informationen zum Gesundheitssystem erfolgen zielgruppenspezifisch, mehrsprachig, in einfacher Sprache und im Dialog mit Migrant*innenselbstorganisationen.

Besonders vulnerable Gruppen, zu denen auch ältere Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und wenig sozialökonomischen Ressourcen gehören, haben einen gleichberechtigten, vollwertigen Zugang zum Gesundheits- und Pflegesystem. Für diese Zielgruppe werden kultursensible Projekte geschaffen, die kulturelle und soziale Hürden beim Zugang zum Gesundheits- und Pflegesystem überwinden.





Spezifische gesundheitliche Hilfsangebote für traumatisierte Geflüchtete werden ausgebaut, insbesondere die psychosoziale Betreuung. Die vorhandene psychosoziale Flüchtlingshilfe wird gesehen und unterstützt.

Wohn- und Betreuungsangebote für ältere und pflegebedürftige Menschen sowie Menschen mit Behinderung werden diversitätsorientiert, kultur- und sprachsensibel gestaltet. Der Zugang von Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu Pflegeeinrichtungen und Angeboten der Hospiz- und Palliativversorgung wird verbessert. Dies geschieht durch diversitätsorientierte und zielgruppenspezifische Information und kultursensible Pflege. Den Pflorgeteams wird Zeit und Raum gegeben, um sich die entsprechenden Diversitätskompetenzen anzueignen und diese in der Praxis umzusetzen.

Die fachliche Kompetenz des medizinischen Personals, welches in anderen Ländern mit zum Teil anders definierten Berufsrollen ausgebildet wurde, wird im Kontext der Diversitätsorientierung im Gesundheitssystem mitgedacht und ins Team miteinbezogen.

„Frühe Hilfen“ richten sich an Familien mit Kindern bis drei Jahre, ab der Schwangerschaft. Sie dienen der Stärkung der elterlichen Beziehungs- und Versorgungskompetenz. Die Stadtteilkordinator*innen der Frühen Hilfen in Münster und die Fachkräfte werden durch das Kommunale Integrationszentrum bei der diversitätsorientierten und rassismuskritischen Arbeit mit Familien mit Migrationsvorgeschichte unterstützt. Der Sprachmittlungspool des Kommunalen Integrationszentrums erleichtert den Zugang zu den Frühen Hilfen, indem Sprachmittler*innen eingesetzt werden. Diese stehen für eine Vielzahl von Sprachen zur Verfügung. Der Sprachmittlungspool des KI steht auch für Verständigung im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen zur Verfügung.

8.4 Stärkung der Teilhabe an Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe

Das Angebot der Kinder- und Jugendhilfe reicht von Kindertagesstätten über Offene Ganztagsbetreuung, Jugendarbeit bis hin zu Maßnahmen der Sozialpädagogischen Familienhilfe, die sich an Jugendliche und ihre Familien richten.

Die sozialpädagogische Arbeit der Kinder- und Jugendhilfe trägt wesentlich zur individuellen und sozialen Entwicklung junger Menschen bei. Insbesondere die außerschulische Jugendbildungsarbeit



kann Bildungsbenachteiligungen abbauen. Die Infrastruktur der Kinder- und Jugendhilfe – etwa Jugendfreizeitstätten in den Stadtteilen – trägt zu positiven Lebensbedingungen für junge Menschen bei.

Leitziel

1. Die gleichberechtigte Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen in allen gesellschaftlichen Bereichen wird gefördert.

Umsetzungsperspektiven

Durch die Förderung von persönlichen und sozialen Entwicklungen und die Anregung von Bildungsprozessen leistet die Kinder- und Jugendhilfe einen Beitrag zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit. Um dieses Ziel zu erreichen, muss der Zugang zu den Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe für alle gewährleistet sein.

- Die offene Kinder- und Jugendarbeit richtet sich an alle Kinder und Jugendliche unabhängig von ihrer Religion, Herkunft, Kultur, Weltanschauung und ihrem Geschlecht.
- Diversitätsorientierte, zielgruppenspezifische Angebote werden ausgebaut. Dies erfolgt auch im Hinblick auf verschiedene Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte – etwa Kinder von Zugewanderten oder geflüchtete Jugendliche – und ihrer spezifischen Bedarfe.
- Die Bedarfe von Kindern und Jugendlichen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte werden im Sinne der Diversitätsorientierung auch geschlechtssensibel, sozial sensibel und barrierefrei konzipiert.
- Migrant*innenselbstorganisationen, die im Bereich Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, werden u.a. nach der Richtlinie im Kinder- und Jugendförderplan fachlich, finanziell und ideell unterstützt.
- Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten in Münster in den einzelnen Stadtteilen in enger Kooperation im Interesse der Kinder und Jugendlichen mit und ohne Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte zusammen.





- Diverse Jugendliche erhalten zielgruppenspezifisch formulierte Informationen über Beteiligungsmöglichkeiten im Stadtteil und auf gesamtstädtischer Ebene. Veranstaltungen, die Partizipationsmöglichkeiten eröffnen, sind diversitätssensibel und barrierefrei.
- Erziehende mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte haben ebenso wie alle Eltern ohne Migrationsvorgeschichte einen gleichwertigen Anspruch auf einen Kita-Platz. Die Vergabe erfolgt ohne jegliche Benachteiligung oder Differenzierung. Alle Eltern, unabhängig von ihrer Herkunft, erhalten die gleichen Chancen. Zur Erleichterung der Heranführung an den Besuch einer Kita und zur Unterstützung bei der Anmeldung stehen eine Reihe niedrigschwelliger Angebote bereit.
- Die Akteur*innen im Bereich Sozialpädagogische Familienhilfen (SPFH) werden dabei unterstützt, ihre Diversitätskompetenz und rassismuskritische Haltung weiter auszubauen.

8.5 Gutes Wohnen für alle – gleichberechtigte Teilhabe am Wohnungsmarkt

Wohnen ist ein zentrales Grundbedürfnis⁸, es bietet die Grundlage für die Teilhabe an anderen gesellschaftlichen Feldern und Leistungen. Schlechte Wohnverhältnisse können zu erschwertem Zugang auch zu anderen Bereichen führen, etwa Bildung. Die Qualität des Wohnumfeldes prägt Lebensgefühl und Handlungsmöglichkeiten. Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte sind hinsichtlich der Wohnlage und der Qualität des Wohnens benachteiligt. Viele Personen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte, die in den letzten Jahren auf Wohnungssuche waren, haben Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund der Herkunft gemacht.⁹ Die folgenden Leitziele und Umsetzungsperspektiven wollen Diskriminierung und Benachteiligung abbauen und gleiche Teilhabe am Wohnungsmarkt ermöglichen.

⁸Wohnen ist ein Menschenrecht. Artikel 11 Absatz 1 des UN –Sozialpaktes formuliert das Recht auf einen angemessenen Wohnraum. Dies umfasst unbedingt auch den diskriminierungsfreien Zugang zu angemessenem und bezahlbarem Wohnraum. Quelle: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/wirtschaftliche-soziale-und-kulturelle-rechte/recht-auf-wohnen>. Das Grundgesetz beinhaltet kein explizites Recht auf Wohnen umfasst aber ein menschenwürdiges Existenzminimum, wozu auch Wohnen gehört.

⁹ Vgl. Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/UMFRAGE_Rass_Diskr_a_d_Wohnungsmarkt.html



Leitziele

1. Alle Menschen haben Zugang zu menschenwürdigem Wohnraum. Der Wohnungsmarkt wird so gestaltet und reguliert, dass die Chancengleichheit erhöht wird. Jegliche Diskriminierung und Segregation wird vermieden.
2. Alle Menschen haben ein Obdach.
3. Stadtentwicklung und -planung berücksichtigen die Bedürfnisse der Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte gleichermaßen.
4. In allen Stadtteilen besteht hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur eine ausgewogene Mischung, so dass alle Stadtteile von der Diversität und ihrem Entwicklungspotential profitieren können.

Umsetzungsperspektiven

In Münster wird mehr (öffentlich geförderter) Wohnraum für einkommensarme Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte bereitgestellt.

Zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Angebote für bedarfsgerechtes Wohnen werden entwickelt und gefördert, auch im Bereich des gemeinschaftlichen Wohnens. Die Themen Alter sowie Pflege- und Unterstützungsbedarf finden dabei Beachtung.

Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte erhalten bei Bedarf gezielt Unterstützung bei der Wohnungssuche.

Auf der Basis des langjährigen kommunalen Netzwerkes wohnungsrelevanter Akteur*innen („AK Wohnen“ in Münster) werden situations- und bedarfsorientierte Konzepte sowie unterschiedliche Wohnformen für eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte auf dem Wohnungsmarkt diskutiert. Im AK Wohnen findet ein regelmäßiger interdisziplinärer Austausch zwischen Verwaltung und Wohnungsunternehmen statt, um eine ausgewogene Wohnungsmarktentwicklung in Münster zu fokussieren.

Konzeptionen für Flüchtlingseinrichtungen werden weiterentwickelt, sodass die Integration von Geflüchteten in den Stadtteilen und Nachbarschaften vereinfacht wird. Sie erhalten Hilfen beim





Übergang in den normalen Wohnungsmarkt und beim Zugang zu angemessenem Wohnraum, insbesondere Familien mit Kindern.

Die inklusive Partizipation aller Bewohner*innen an der Gestaltung des Wohnumfeldes und neuer Quartiere wird gefördert. Die Stadt- und Quartiersentwicklung öffnet sich immer mehr für eine breite Beteiligung und entwickelt ihre diversitätsorientierten Partizipationskonzepte weiter.

8.6 Stärkung der Teilhabe am Sport

Der Sport hat als Begegnungsort vieler Menschen eine besondere Verantwortung, diese Begegnungen zu begleiten. Denn auch im Sport spiegeln sich die Herausforderungen der Gesamtgesellschaft. Unter fachkundiger Begleitung und mithilfe gezielter Maßnahmen können gegenseitiges Kennenlernen, Verständnis, Diskriminierungs- und Diversitätssensibilität erlernt, Teilhabe ermöglicht und neue Kompetenzen und Erfahrungen auf das Leben außerhalb des Sports übertragen werden.

Leitziele

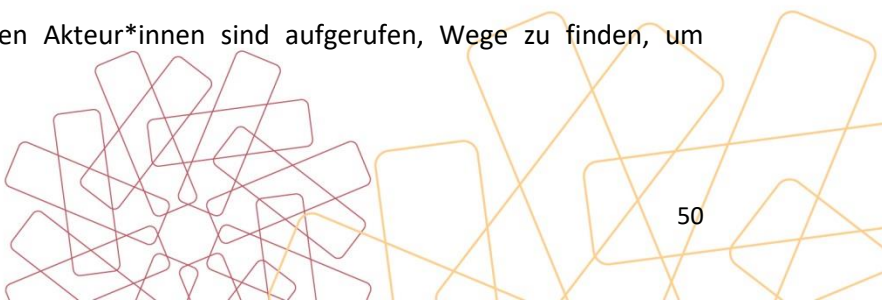
1. Die Integrationskraft von Sport wird in allen Dimensionen (soziale, kulturelle, gesundheitliche und Bildungsdimensionen) gefördert.
2. Ein Ziel des Sports ist es, diskriminierungs- und diversitätssensible Räume sowie Räume des Empowerments zu schaffen.

Umsetzungsperspektiven

Um reale Partizipation und Mitgestaltung der Angebote zu erreichen, wird auf die Repräsentation von Sportler*innen mit Migrationsvorgeschichte auf allen Ebenen der Organisationen (u.a. Sportvereinen, -verbänden, -ämtern) hingewirkt. Nötig dafür ist das Vorantreiben einer diversitätssensiblen Vereins-/ Organisationsentwicklung.

Für alle Menschen wird ein offener und gleichwertiger Zugang zu sämtlichen Bereichen des Sports, der Bewegungs- und Freizeitkultur geschaffen.

Der Zugang zu Angeboten des Sports scheitert nicht an fehlenden Informationen und/oder fehlenden finanziellen Möglichkeiten. Alle beteiligten Akteur*innen sind aufgerufen, Wege zu finden, um Teilhabe im Sport zu ermöglichen.





- Bei der Umsetzung von Angeboten werden die unterschiedlichen Sportmotive und -bedarfe der Sportler*innen, der Engagierten und der Organisation (z.B. des Sportvereins) einbezogen. Das freiwillige Engagement im organisierten Sport wird wertgeschätzt und durch eine aktive Ansprache gefördert. Durch gezielte Qualifizierung zur Übernahme von Aufgaben und Tätigkeiten im organisierten Sport (z.B. durch lizenzierte allgemeine Aus- und Fortbildungen zu Übungsleiter*innen) und Anerkennung von bereits qualifizierten Personen werden die vorhandenen Fähigkeiten für alle gewinnbringend eingesetzt.
- Die Netzwerke im Bereich Sport werden ausgebaut. U.a. werden mehr Kooperationen zwischen Migrant*innenselbstorganisationen und Sportvereinen gefördert. Hier werden insbesondere MSO, die selbst keine Sportvereine sind, darin unterstützt, Zugang zur Sportinfrastruktur der Stadt zu erhalten. Durch Kooperationen mit bestehenden Sportvereinen können MSO z.B. leichteren Zugang zu den Sporthallen bekommen.
- In Kooperation mit dem Stadtsportbund und den Münsteraner Sportvereinen werden Maßnahmen zur Förderung der Diversitäts- und Diskriminierungssensibilität sowie des Empowerments im Verein geplant, umgesetzt und fortgeführt. Hierzu gehören u.a. bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Fort- und Weiterbildungen, z.B. für die Zielgruppen Frauen mit Fluchterfahrungen, Jugendliche oder Senior*innen. Themenbezogen decken die Fortbildungen u.a. die Themen Sport und Sprache (Sprachförderung), Antirassismus, Empowerment und safer spaces ab. Hierbei wird im Blick behalten, dass alle im Sport Beteiligten (Multiplikator*innen und Sporttreibende) im Sinne einer Verantwortungsgemeinschaft beteiligt werden.
- Der Anteil an Schulanfängerinnen und Schulanfängern mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte, die schwimmen können, ist weiterhin deutlich niedriger als bei Kindern ohne Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte. Die Angebote zur Förderung der Schwimmfähigkeit werden ausgebaut und gefördert.





- Die besondere Bedeutung des Schulsports wird anerkannt. Zur diversitätssensiblen Förderung von Kindern und Jugendlichen werden Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte und Übungsleiter*innen geschaffen.
- Der Sportentwicklungsplan der Stadt Münster berücksichtigt in seiner Umsetzung die Vielfalt der Bevölkerung, der Sportpraxis und des Sportverständnisses.





9. Glossar

Im Migrationsleitbild werden zahlreiche Begriffe verwendet. Es handelt sich dabei um die Beschreibung von sozialen Wirklichkeiten, Prozessen, Haltungen und Handlungskonzepten. Das Glossar mit der Erklärung der Begriffe macht die Ziele und Hintergründe des Leitbildes besser verständlich.

| Begriff | Erklärung |
|---|--|
| Antidiskriminierung | Antidiskriminierung bezieht sich auf Maßnahmen, Strategien und Gesetze, die darauf abzielen, Diskriminierung zu verhindern und abzubauen. Beispielsweise schützt das Antidiskriminierungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung und Benachteiligung. |
| Diskriminierung | Diskriminierung bezeichnet die ungleiche Behandlung von Personen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Kultur, Religion, Soziale Herkunft oder Behinderung. Diskriminierung führt zu einer Ungleichverteilung gesellschaftlicher Chancen. Überlagern sich verschiedene Diskriminierungsgründe, wird von mehrdimensionaler Diskriminierung gesprochen. |
| Diskriminierungssensibel | Diskriminierungssensibel bedeutet, ein Bewusstsein für die verschiedenen Formen von Diskriminierung zu entwickeln und diese in Entscheidungen und Handlungen zu berücksichtigen. |
| Diversität | Diversität bezieht sich auf die Vielfalt von Menschen und deren unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven in einer Gemeinschaft oder Organisation. |
| Diversitätssensibel/ diversitätsorientiert | Diversitätssensibel bedeutet, die Vielfalt von Menschen und deren Erfahrungen zu erkennen und zu respektieren. Dies beinhaltet die praktische Fähigkeit, unterschiedliche Perspektiven zu integrieren und ein Umfeld zu schaffen, das alle Individuen wertschätzt. „Diversitätsorientiert“ bezeichnet eine konzeptionelle, grundsätzliche Strategie von Organisationen, welche die Vielfalt anerkennt und in die Prozesse miteinbezieht. |
| Integration | Integration ist ein umstrittener Begriff, da er in einem früheren Verständnis eine einseitige Anpassungsleistung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte impliziert |





| | |
|---------------------------------------|--|
| | <p>und zudem ein „Wir“ der Integrierten schafft. Dem stehen dann „die Anderen“ gegenüber, die sich vermeintlich noch integrieren müssen. Im Migrationsleitbild wird Integration in einem erweiterten und aktuellen Sinne verwendet: Hier ist mit Integration ein aktiver wechselseitiger Prozess verschiedener gesellschaftlicher Gruppen gemeint, bei dem die gleiche Teilhabe aller Menschen im Mittelpunkt steht. Der Begriff wird weiterhin verwendet, da er in Verwaltung und Gesetzgebung sehr weit verbreitet ist, z.B. „Integrationsbeauftragte*r“.</p> |
| Interkulturalität, interkulturell | <p>Der Begriff Interkulturalität bezeichnet den Interaktionsprozess zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen. Interkulturalität fördert den Perspektivwechsel und ist auch ein Bildungsprozess. Dabei ist aber zu bedenken, dass die Zuschreibung einer bestimmten Kultur gegenüber einem konkreten Menschen immer auch eine verallgemeinernde Konstruktion ist und leicht in Klischees abgeleitet. Der Begriff ist auch deswegen kritisch zu sehen, da er Dimensionen der sozialen Ungleichheit und der vielfältigen sozialen Lagen, die über reine Kulturbegegnung hinausgehen, zu wenig berücksichtigt.</p> |
| Intersektionalität | <p>Intersektionalität ist ein Konzept, das die Überschneidungen verschiedener sozialer Kategorien wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Soziales Milieu und sexuelle Orientierung betrachtet. Intersektionalität sensibilisiert dafür, dass „Migrationsvorgeschichte/ internationale (Familien-) Geschichte“ hinsichtlich der konkreten sozialen Lage genauer durch die anderen sozialen Kategorien bestimmt werden muss.</p> |
| Migrationsvorgeschichte | <p>Der Begriff Migrationsvorgeschichte umfasst verschiedene Zielgruppen. Dies sind etwa Geflüchtete, Eingebürgerte, Kinder zugewanderter Eltern, zugewanderte Fachkräfte. Der Begriff Migrationsvorgeschichte ist vom damaligen Ausländerbeirat (dem heutigen Integrationsrat) Anfang der 2000er Jahre in Münster geprägt und politisch durchgesetzt worden, und ist seither der gängige Begriff in Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung gewesen. Es muss kritisch im Bewusstsein gehalten werden, dass Menschen mit internationaler (Familien-) Geschichte, die in Deutschland aufgewachsen sind, sich von diesem Begriff diskriminiert fühlen können.</p> |
| Internationale (Familien-) Geschichte | <p>Der Begriff internationale (Familien-) Geschichte umfasst verschiedene Gruppen und vermeidet Diskriminierungen und Zuschreibungen. Er hält im</p> |



| | |
|-----------------|---|
| | <p>Bewusstsein, dass viele Menschen, die in Deutschland geboren sind, sich nicht mit „Migrationsvorgeschichte“ identifizieren. Das Wort „Familien“ steht in Klammern, um zu berücksichtigen, dass nicht alle Menschen mit ihren Familien eingewandert sind.</p> |
| Rassismus | <p>Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, negativ bewertet und ausgegrenzt werden. Ihm liegen Denkstrukturen, Stereotype und Bilder zugrunde, die in gesellschaftlichen Tiefenstrukturen verankert sind und bis in die Zeit des Kolonialismus im 18./19. Jahrhundert zurückreichen.</p> <p><u>Institutioneller Rassismus</u></p> <p>Institutionalisierter Rassismus ist in den Strukturen und Praktiken von Institutionen verankert. Institutionalisierte Rassismus kann in verschiedenen Bereichen wie Bildung, Gesundheitssystem, Arbeitsmarkt, Wohnen und Gesetzgebung auftreten.</p> <p><u>Alltagsrassismus</u></p> <p>Der Begriff Alltagsrassismus beschreibt subtile alltäglichen Formen rassistischer Diskriminierung, bei denen nicht-weiß gelesene Menschen von weiß gelesenen Menschen aufgrund äußerer Merkmale, der Sprache oder zugeschriebener Eigenschaften als „nicht zugehörig“ betrachtet werden. Diese Handlungen werden oftmals nicht als Rassismus erkannt, wirken auf Betroffene dennoch verletzend. Durch Alltagsrassismus werden oft soziale Positionen zugewiesen und soziale Ungleichheiten verstetigt.</p> |
| Rassismuskritik | <p>Rassismuskritik ist eine analytische Perspektive, die sich mit den Strukturen, Praktiken und Ideologien des Rassismus auseinandersetzt. Sie hinterfragt die gesellschaftlichen Normen und Machtverhältnisse, die Rassismus ermöglichen und aufrechterhalten.</p> |
| Teilhabe | <p>Teilhabe kann als Einbezogenheit in eine bestimmte Lebenssituation definiert werden, also etwa Bildung, Gesundheit, Kultur oder Arbeit. Gleichberechtigte Teilhabe bedeutet, dass alle Menschen Zugang zu den gesellschaftlichen Feldern haben. Der Begriff Teilhabe sollte aber auch kritisch reflektiert</p> |





| | |
|---|---|
| | werden, da strukturelle Bedingungen, wie Gesetze oder soziale Ungleichheiten, die Teilhabe real begrenzen. |
| Zivilgesellschaftliches Engagement und Ehrenamt | Zivilgesellschaftliches Engagement beschreibt freiwillige Aktivitäten von Einzelpersonen oder Gruppen, die sich für das Gemeinwohl einsetzen. Es umfasst Initiativen, Projekte und Proteste in Bereichen wie Migration, Rassismus, Umwelt, Bildung, Menschenrechte oder soziale Gerechtigkeit. „Ehrenamt“ bezeichnet eine gemeinwohlorientierte Tätigkeit, die unentgeltlich oder nur mit einer geringen Aufwandsentschädigung ausgeführt wird. Sie wird meist in Vereinen und Organisationen durchgeführt. Wichtig ist zu erkennen, dass es neue Formen des Ehrenamtes gibt, die eher spontan und informell ablaufen und weniger in der klassischen Vereinsstruktur. |





10. Am Überarbeitungsprozess des Leitbildes beteiligte Institutionen, Organisationen, Initiativen und weitere Akteur*innen

| | |
|--|--|
| Abfallwirtschaftsbetriebe Münster (AWM) | Bündnis 90/DIE GRÜNEN Kreisverband Münster |
| Ärztchammer Westfalen-Lippe | Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) |
| AFAQ e.V. – Verein für kulturelle und gesellschaftliche Zusammenarbeit | Cactus Junges Theater e.V. |
| Agentur für Arbeit Ahlen-Münster | Caritasverband für die Stadt Münster e.V. |
| Aktion Würde und Gerechtigkeit e.V., Lengerich | CDU-Ratsfraktion |
| Amt für Bürger- und Ratservice | Center for African Culture NRW e.V., Senden |
| Amt für Gleichstellung | Chance e.V. Münster |
| Amt für Grünflächen, Umwelt und Nachhaltigkeit | Der Paritätische Kreisgruppe Münster |
| Amt für Immobilienmanagement | Der Paritätische NRW |
| Amt für Kinder, Jugendliche und Familien | Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Münster (DRK) e.V. |
| Amt für Kommunikation | Diakonie Münster e.V. |
| Amt für Migration und Integration | Die Linke Ratsfraktion |
| Amt für Mobilität und Tiefbau | Eine Welt Netz NRW e.V. |
| Amt für Schule und Weiterbildung | Eleganz Bildungsplattform e.V. Münster |
| Amt für Wohnungswesen und Quartiersentwicklung | Ethnologie in Schule und Erwachsenenbildung (ESE) e.V. |
| Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Münsterland (ASB) e.V. | Europa.Brücke.Münster |
| Arbeitskreis International (AKI) e.V. | Fachhochschule Münster |
| Arbeitskreis Ostviertel e.V. im Bennohaus | Familienbündnis e.V., Altenberge |
| Beratungsstelle Südviertel Münster | Flüchtlingsnetzwerk-Hiltrup |
| Bischof-Hermann-Stiftung Münster | Flüchtlingshilfe Mauritz-Ost |
| Bucuria e.V. | Flüchtlingshilfe Senden |
| Bündnis 90/ DIE GRÜNEN/ GAL-Ratsfraktion | FreiwilligenAgentur Münster |
| | Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender (GGUA) e.V. |





Gesamtschule Münster Mitte
Geschwister-Scholl-Realschule
Gesellschaft für Berufsförderung und
Ausbildung (GEBA) mbH Münster
Gesundheits- und Veterinäramt
Handwerkskammer Münster (HWK)
Hauptschule Coerde
Haus der Familie Münster Katholisches
Bildungsforum im Stadtdekanat Münster e.V.
Hochschule für Polizei und öffentliche
Verwaltung Nordrhein-Westfalen
Holy Trinity International Church Münster e.V.
Ibdaa Femmes e.V.
Industrie- und Handelskammer Nord
Westfalen (IHK)
Institut Lösungswege Münster
Integrationsforum Münster e.V.
Integrationsrat der Stadt Münster
Iriba Brunnen e.V.
Jobcenter Münster
Johanniter-Akademie Nordrhein-Westfalen
Jugendausbildungszentrum (JAZ)
Jugendinformations- und bildungszentrum
(Jib)
Jugendrat der Stadt Münster
Kamerunischer Verein Münster e.V.
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Kommunale Seniorenvertretung der Stadt
Münster
Kommunales Integrationszentrum Münster
Kommunale Stiftungen Münster
Kreishandwerkerschaft Münster
Kulturamt
Kurdische Kulturgesellschaft e.V.
Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
Mathilde-Anneke-Gesamtschule
Messe und Congress Centrum Halle
Münsterland GmbH
MINA (integrativer und inklusiver Verein) e.V.
Münster
Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration des
Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI)
MOVAMOS - Lateinamerika e.V.
Move & Meet e.V.
Münster Marketing (MM)
MuM - Mehrgenerationenhaus und
Mütterzentrum e.V. Münster
NeMIS e.V. – Netzwerk von Migranten-
Initiativen und Selbstorganisationen
Ordnungsamt
Outlaw GmbH
Overberg-Kolleg Münster
Persisch-Deutsche Kulturbrücke Poll e.V.
Personal- und Organisationsamt
Polizei Münster
Primus Schule Münster
PulsM GmbH
Radio Kaktus e.V.



Ratsfraktion Internationale Fraktion / Die
PARTEI/ ÖDP

Ratsgymnasium

Schlaun-Gymnasium

Schulpsychologische Beratungsstelle der Stadt
Münster

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der Stadt
Münster

Seniorenrat der Stadt Münster

Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit
Solingen (Servicestelle ADA)

Softdoor GmbH

Sozialamt

SPD-Ratsfraktion

Sportamt

Sprachmittlungspool des Kommunalen
Integrationszentrums der Stadt Münster

Stadtbücherei

Stadteilbüro Coerde Arbeiterwohlfahrt
Unterbezirk Münsterland-Recklinghausen
(AWO)

Stadtmuseum Münster

Stadtplanungsamt

Stadtsportbund Münster e.V.

Stadtteilhaus Lorenz-Süd

Stadtwerke MünsterStellv.

Bezirksbürgermeisterin Münster Mitte

Theater im Pumpenhaus

Theater Münster

The Nigerian Community Germany e.V.
Münster

Ukrainische Sprache und Kultur e.V.

Universität Münster

Universitätsklinikum Münster

Upla e.V. – Asociación Latinoamericana
Alemana Münster

Verbund sozialtherapeutischer Einrichtungen
NRW (VSE) e.V.

Verein für politische Flüchtlinge e.V.

Verein sozial-integrativer Projekte (VIP) e.V.

Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes
Kreisvereinigung Münster

Vermessungs- und Katasteramt

Volkshochschule Münster

Volt-Ratsgruppe

Waldschule Kinderhaus

Wamke Consulting

Werkstatt für Bildung und Kultur e.V.

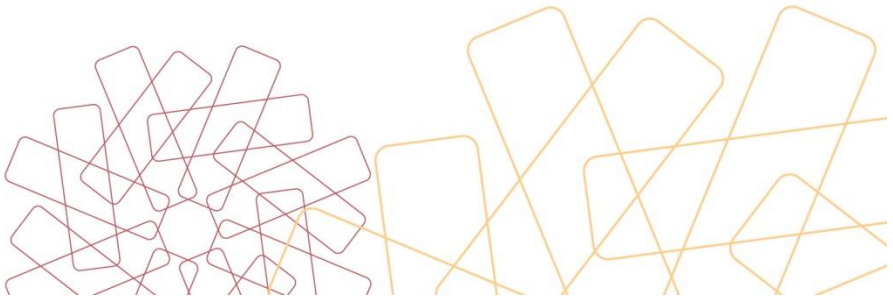
Westfälische Schule für Musik

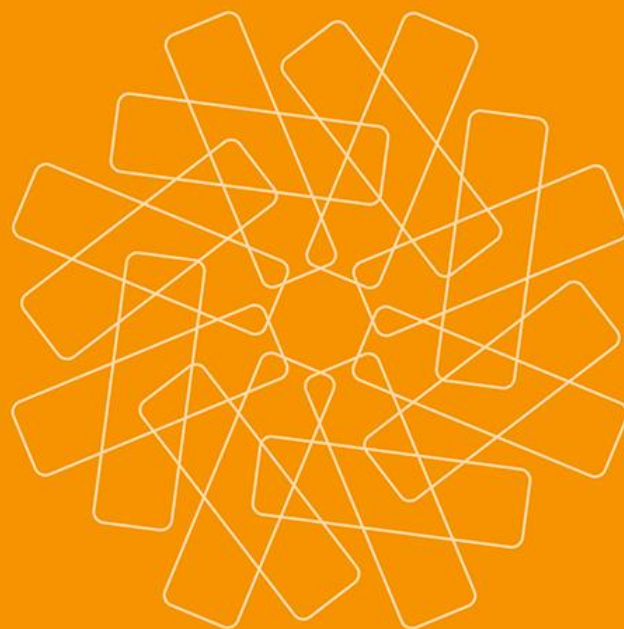
WIN Wirtschaftsinitiative Münster e.V.

Wirtschaftsförderung Münster

und weitere Akteure*innen







www.stadt-muenster.de/zuwanderung/migrationsleitbild

