

Stadtverwaltung und Integration

Eine wissenschaftliche Untersuchung der Arbeit der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften im Themenbereich Integration, interkulturelle Öffnung und Migration im Rahmen des INTERREG-Projektes „Migrationsleitbild“

EUREGIO-INTERREG-Projekt

Diese wissenschaftliche Untersuchung ist im Rahmen des INTERREG-Projektes Migrationsleitbild/Integrationsvision entstanden. Es ist ein Projekt der Stadt Münster und der Gemeinde Almelo in Zusammenarbeit mit der EUREGIO. Es wird unterstützt durch das Wirtschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, die Provinz Overijssel und durch die Europäische Union aus Mitteln des Europäischen Fonds für die regionale Entwicklung (EFRE).

Das umseitige Graphik kennzeichnet den Prozess der Entwicklung und Umsetzung des Migrationsleitbildes in der Stadt Münster.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Internet-Seite:

www.muenster.de/stadt/zuwanderung.

Herausgeber dieser Dokumentation ist die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Münster
2009, Auflage: 400

Geleitwort

Jochen Köhnke
Dezernent für Migration und Interkulturelle
Angelegenheiten der Stadt Münster



Migration und Integration sind der Stadt Münster Aufgabe und Verpflichtung mit durchgängigem politischem und gesellschaftlichem Konsens. Im Jahr 2005 begann der Entwicklungsprozess in der Stadt zum Migrationsleitbild. 2007 und 2008 beteiligten sich an diesem Prozess etwa 200 Personen aus Politik, Stadtgesellschaft und Verwaltung. In einem Mediationsprozess wurden Geist und Text des Migrationsleitbildes entwickelt. Das Ergebnis war die umfassende Beschreibung der kommunalen Handlungsfelder und die Benennung von konkreten Zielen.

Nach zustimmender Vorbereitung im Ausländerbeirat bestätigte der Rat der Stadt Münster einstimmig im Juni 2008 das entwickelte Leitbild und stattete die erweiterte Organisationseinheit zur Umsetzung des Migrationsleitbildes mit Personalressourcen aus. Parallel startete das INTERREG-Projekt „Migrationsleitbild“ mit der Aufgabe der Begleitung des Umsetzungsprozesses sowie des beidseitigen Transfers des Prozesses zwischen der niederländischen Gemeinde Almelo und der Stadt Münster.

In der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten wurde ein Masterplan zur Umsetzung des Migrationsleitbildes entwickelt. Er wurde in Gesprächen mit den Ämtern und städtischen Tochtergesellschaften (an denen die Stadt Münster mit mehr als 50 % beteiligt ist) vorgestellt, diskutiert und abgestimmt. Im Sinne einer gemeinsamen Vorwärts-Strategie wurde er auch durch den Verwaltungsvorstand der Stadt Münster bestätigt. Wesentliche Etappen des Masterplanes sind die Analyse der Ausgangssituation, die darauf aufbauenden Zielvereinbarungen und die Einrichtung eines Integrationsmonitorings und Controllings. Alle konkreten Meilensteine des Masterplanes haben eine direkte Wirkung in die Verwaltung und die Tochtergesellschaften und eine indirekte in die Stadtgesellschaft.

Als erster Meilenstein des Masterplanes stand Anfang 2009 die Analyse der Ausgangssituation als Grundlage für die Zielvereinbarungen im Fokus des Projektes. Diese Ausgangsanalyse soll als Bestandsaufnahme die Position beziehungsweise den Ausgangspunkt eines jeden Amtes und jeder Tochtergesellschaft im Verhältnis zur gesamten Verwaltung identifizieren. Das Ergebnis hat Fundamentcharakter für die weiteren folgenden Schritte des Masterplanes.

Aufgrund der herausgehobenen Bedeutung dieses Arbeitsschrittes wurde das Institut für Geographie der Westfälischen Wilhelms-Universität, hilfreicher Partner auch in früheren Projekten und bei der Entwicklung des Migrationsleitbildes, damit beauftragt, diese Analyse im Delphi-Verfahren durchzuführen.

Nun liegt der Bericht des Geographischen Instituts mit der Überschrift „Stadtverwaltung und Integration“ vor. Er wurde unter der Federführung von Herrn Prof. Dr. Reuber sowie Frau Dr. Klöpper erarbeitet und fertig gestellt. Auf der Basis der zuvor im Masterplan entwickelten Ebenen wird die Situation der verschiedenen Ämter und Tochtergesellschaften synoptisch dargestellt. In der Auswertung der Selbstdarstellungen

werden die Ergebnisse und Tendenzen der gesamten Verwaltung und Töchter, bezogen auf die Umsetzung des Migrationsleitbildes, dokumentiert und auch der Bedarf an gewünschter Unterstützung dargelegt.

Mit den Ergebnissen des vorgelegten Berichtes gilt es nun die weiteren Meilensteine des Masterplanes zur Umsetzung des Migrationsleitbildes zu organisieren, indem sowohl Ziele identifiziert und definiert als auch Zielgewichtungen vorgenommen werden. Der Zielkatalog ist mit dem Ausländerbeirat, dem Rat und den Fachausschüssen der Stadt Münster sowie externen Partnerinnen und Partnern abzustimmen. Hier soll das Expertinnen- und Expertenwissen passgenau und aktiv eingebunden werden, um den kommunalen Kooperations- und Kommunikationsprozess weiterzuführen. Die geleistete und folgende Arbeit ist ein fortwährender Prozess über den auf der städtischen Web-Seite laufend informiert wird (www.stadt-muenster.de/stadt/zuwanderung).

Finanziert wurde die vorliegende wissenschaftliche Untersuchung im Rahmen des INTERREG-Projektes „Migrationsleitbild/Integratievisie“ in der Trägerschaft der Stadt Münster und der Gemeinde Almelo, in Zusammenarbeit mit der EUREGIO und mit Unterstützung durch das Wirtschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, durch die Provinz Overijssel sowie die Europäische Union aus dem Europäischen Strukturfonds für die regionale Entwicklung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative INTERREG IVA.

Ich bedanke mich sehr für die geleistete Arbeit und den nun vorliegenden Bericht bei Herrn Prof. Dr. Reuber und Frau Dr. Klöpper, ebenfalls aber auch bei Frau Reckfort als Mitarbeiterin für die strategische Steuerung und bei Herrn Nover als Geschäftsführer des INTERREG-Projektes. Ein besonderer Dank richtet sich an die Mitglieder des Ausländerbeirates der Stadt Münster und seinen Vorsitzenden Spyros Marinos für die Begleitung und Unterstützung im bisherigen Prozess zum Migrationsleitbild.

Jochen Köhnke
Dezernent für Migration und
Interkulturelle Angelegenheiten
der Stadt Münster
Vorsitzender der Regiegruppe
des INTERREG-Projektes
„Migrationsleitbild/Integratievisie“

Prof. Dr. Paul Reuber, Dr. Yvonne Klöpfer

Stadtverwaltung und Integration

Eine wissenschaftliche Untersuchung der Arbeit der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften im Themenbereich Integration, Interkulturelle Öffnung und Migration

Abschlussbericht



Auftraggeber:

Stadt Münster
Koordinierungsstelle für Migration und
Interkulturelle Angelegenheiten
Jochen Köhnke

Institut:

Institut für Geographie der
Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Arbeitsgruppe Politische Geographie / Sozialgeographie

Projektleitung:

Prof. Dr. Paul Reuber

Projektmanagement:

Dr. Yvonne Klöpfer

Laufzeit des Projektes:

1.5.2009 - 30.09.2009



Quellenangaben zu den Bildern auf dem Titelblatt:

Abb. Globus: Koordinierungsstelle für Migration & Interkulturelle Angelegenheiten

Preisverleihung des Schülerinnen- und Schülerwettbewerbs „Interkultureller Dialog über Grenzen hinweg“: Presseamt der Stadt Münster

Prinzipalmarkt: Presseamt der Stadt Münster



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | 6 |
| 1. Zum Hintergrund dieser Studie | 7 |
| 2. Kurzausschnitt des Projektverlaufs | 10 |
| 3. Zusammengefasste Selbstdarstellungen der städtischen Ämter / Tochtergesellschaften („Fact Sheets“) | 13 |
| 3.1 Selbstdarstellung Amt 01: Amt des Rates und des Oberbürgermeisters | 13 |
| 3.2 Selbstdarstellung Amt 13: Presse- und Informationsamt | 16 |
| 3.3 Selbstdarstellung Amt 14: Amt für Wirtschaftlichkeitsprüfung & Revision | 20 |
| 3.4 Selbstdarstellung Amt 17: Frauenbüro | 23 |
| 3.5 Selbstdarstellung Amt 10: Personal- und Organisationsamt | 26 |
| 3.6 Selbstdarstellung Ämter 15 & 16: Zentrales Justizariat & Justizariat Verwaltungsführung | 30 |
| 3.7 Selbstdarstellung Amt 18: Citeq | 33 |
| 3.8 Selbstdarstellung Amt 32: Ordnungsamt | 36 |
| 3.9 Selbstdarstellung Amt 33: Amt für Bürgerangelegenheiten | 39 |
| 3.10 Selbstdarstellung Amt 34: Standesamt | 42 |
| 3.11 Selbstdarstellung Amt 37: Feuerwehr | 47 |
| 3.12 Selbstdarstellung Amt 20: Amt für Finanzen und Beteiligungen | 51 |
| 3.13 Selbstdarstellung Amt 23: Amt für Immobilienmanagement | 54 |
| 3.14 Selbstdarstellung Abfallwirtschaftsbetriebe Münster (= AWM) | 56 |
| 3.15 Selbstdarstellung Amt 61: Amt für Stadtentwicklung, Stadt- und Verkehrsplanung | 60 |
| 3.16 Selbstdarstellung Amt 62: Vermessungs- und Katasteramt | 63 |
| 3.17 Selbstdarstellung Amt 63: Bauordnungsamt | 66 |
| 3.18 Selbstdarstellung Amt 66: Tiefbauamt | 69 |



ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

| | | |
|------|---|-----|
| 3.19 | Selbstdarstellung Münster Marketing | 71 |
| 3.20 | Selbstdarstellung Amt 40: Amt für Schule und Weiterbildung | 74 |
| 3.21 | Selbstdarstellung Amt 40: Volkshochschule | 78 |
| 3.22 | Selbstdarstellung Amt 41: Kulturamt | 83 |
| 3.23 | Selbstdarstellung Amt 42: Stadtbücherei | 87 |
| 3.24 | Selbstdarstellung Amt 44: Westfälische Schule für Musik | 91 |
| 3.25 | Selbstdarstellung Amt 45: Stadtmuseum | 95 |
| 3.26 | Selbstdarstellung Amt 46: Städtische Bühnen Münster | 99 |
| 3.27 | Selbstdarstellung Amt 47: Stadtarchiv | 102 |
| 3.28 | Selbstdarstellung Amt 51: Amt für Kinder, Jugendliche & Familien | 105 |
| 3.29 | Selbstdarstellung Amt 52: Sportamt | 109 |
| 3.30 | Selbstdarstellung Amt 36: Amt für Ausländerangelegenheiten | 114 |
| 3.31 | Selbstdarstellung Amt 39: Veterinär- & Lebensmittel- überwachungsamt | 118 |
| 3.32 | Selbstdarstellung Amt 50: Sozialamt | 122 |
| 3.33 | Selbstdarstellung Amt 53: Gesundheitsamt | 125 |
| 3.34 | Selbstdarstellung Amt 55: Ausgleichsamt | 129 |
| 3.35 | Selbstdarstellung Amt 64: Amt für Wohnungswesen | 132 |
| 3.36 | Selbstdarstellung Amt 67: Amt für Grünflächen & Umweltschutz | 135 |
| 3.37 | Selbstdarstellung Amt 59: Arbeitsgemeinschaft Münster (= AMS) | 138 |
| 3.38 | Selbstdarstellung Messe- & Kongresszentrum Halle Münsterland | 141 |
| 3.39 | Selbstdarstellung Stadtwerke Münster | 144 |
| 3.40 | Selbstdarstellung Theater Pumpenhaus | 148 |
| 3.41 | Selbstdarstellung Wirtschaftsförderung Münster (= WFM) | 152 |
| 3.42 | Selbstdarstellung Wohn- und Stadtbau GmbH | 155 |
| 4. | Allgemeine Ergebnisse und Tendenzen | 159 |
| 4.1 | Prolog: Einige Eindrücke aus den Gesprächen mit den an der Studie beteiligten Akteuren | 159 |
| 4.2 | Vergleichende Ergebnisse und Tendenzen | 162 |



ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

| | | |
|--------|--|-----|
| 4.2.1 | Einschätzung der Integrationsarbeit der Ämter & Tochtergesellschaften (Fremdeinschätzung / Selbsteinschätzung) | 162 |
| 4.2.2 | Maßnahmen zur Verbesserung der eigenen Integrationsarbeit | 165 |
| 4.2.3 | Messbarkeit der Integrationsarbeit in Ämtern & Unternehmen | 168 |
| 4.2.4 | Verankerung der Themen in den Amts- & Unternehmenszielen | 168 |
| 4.2.5 | Abstimmung des Integrationsleitbildes mit anderen Leitbildern, Optimierung der Kommunikation und Kooperation | 170 |
| 4.2.6 | Die integrationsspezifische Öffentlichkeitsarbeit und ihre Potentiale | 171 |
| Anhang | – Exemplarischer Interviewleitfaden | 174 |



Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | |
|---|-----|
| Abb. 1: Die im Integrationskontext wichtigeren Ämter aus der Sicht der Befragten (aufgenommen ab Nennungen > 5) | 163 |
| Abb. 2: Einschätzung des Integrationsstellenwertes des eigenen Amtes | 164 |
| Abb. 3: Verankerung der Integrationsthematik in den Amts-/ Unternehmenszielen | 169 |
| Abb. 4: Integrationsspezifische Öffentlichkeitsarbeit der Akteure | 172 |
| Tab. 1: Übersicht zu den geführten Interviews & Selbstdarstellungen | 11 |

1. Zum Hintergrund dieser Studie

In der Politik herrscht heute weitgehend Einmütigkeit darüber, dass Deutschland eine Einwanderungsgesellschaft geworden ist. Die hiermit einhergehenden Möglichkeiten und Herausforderungen müssen entsprechend gestaltet werden. Hierzu hat die Stadt Münster bereits seit einer Reihe von Jahren immer wieder ganz offensiv Projekte für eine innovative Integrationsarbeit angestoßen und durchgeführt, an denen auch das Institut für Geographie beteiligt war, wie beispielsweise die Xenia-Studie zum Thema ‚Wohnen für Zuwanderer in Münster‘ und die Analyse des ‚Integrationspotentials Münsterscher Stadtteilquartiere‘ im Kontext des INTERREG Projekts „Zuwanderer Integrieren“¹.

Auf Grundlage der langjährigen Integrationsarbeit wurde unlängst in einem konsensorientierten und partizipativen Gestaltungsprozess ein Migrationsleitbild² unter der Federführung von Ausländerbeirat und Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten erarbeitet und vom Rat verabschiedet. Dieses bildet eine wichtige Grundlage für die Umsetzung eines integrationsfördernden Gesamtkonzeptes der Stadt, um Menschen mit Migrationsvorgeschichte im Sinne einer zukunftsweisenden und nachhaltigen Stadtpolitik aktiv und produktiv in das gesellschaftliche Leben einzubinden – sowohl im wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen als auch im politischen Sinn. Denn nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Veränderungsprozesse wie dem Demographischen Wandel und dem wachsenden internationalen Standortwettbewerb fällt den Neuzugewanderten und bereits ansässigen Menschen mit Migrationsvorgeschichte ein zunehmender Stellenwert zu.

Integration und Interkulturelle Öffnung sind dabei kein starres Konzept, sondern stellen vielmehr einen dauerhaften Aushandlungsprozess dar, der sich im Wandel befindet und

¹ Die Projektberichte sind unter den folgenden Internetadressen abrufbar:

www.muenster.de/stadt/zuwanderung/pdf/2005_xenia_endbericht-ifg.pdf

www.muenster.de/stadt/zuwanderung/pdf/2006stadtteil.pdf

² Stadt Münster – Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten in Zusammenarbeit mit dem Ausländerbeirat der Stadt Münster (Hrsg., 2008): Leitbild „Migration und Integration Münster“. Münster (vgl. auch www.stadt-muenster.de/stadt/zuwanderung)

Anpassung bzw. Optimierung erforderlich macht. Dabei stellt Integration einen gesamtgesellschaftlichen Auftrag dar, für den neben einer aktiven Bürgerschaft auch das Engagement der Institutionen eine große Rolle spielt. Integration ist somit eine Querschnittsaufgabe aller Gesellschaftsbereiche und politischen Ebenen. Während Bund und Länder die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zuwanderungspolitik setzen, muss die praktische Integrationsarbeit aber primär auf der kommunalen Handlungsebene gestaltet und immer wieder neu überdacht werden.

Auch der Nationale Integrationsplan betont die Bedeutung der Kommunen für den integrativen Prozess, denn sie sind diejenigen Orte, in denen Integration tatsächlich und tagtäglich gelebt wird. Vor diesem Hintergrund der im Migrationsleitbild formulierten Ziele kommt dabei insbesondere auch dem Engagement von Verwaltung und Politik eine besondere Rolle zu. Sie bilden einen wesentlichen Erfolgsfaktor für das Gelingen, weil sie in ihrer differenzierten und vielfältigen Arbeit mit den Zielgruppen in der Lage sind, die Integration in einen ganzheitlichen Zusammenhang zu stellen und zum Erfolg zu bringen.

Mit dem Migrationsleitbild sind konkrete Leit- und Teilziele für unterschiedliche kommunale Handlungsfelder – wie etwa Sprache und Bildung, Personalentwicklung und -fortbildung, Wohnen und Stadtentwicklung u.w. – formuliert und verankert worden, hinsichtlich derer die Ämter und Tochtergesellschaften der Stadt Münster über sehr unterschiedliche Bezüge verfügen. Für die Umsetzung des komplexen Zielkataloges des Migrationsleitbildes innerhalb der Verwaltung und den Tochtergesellschaften (an denen die Stadt mit mehr als 50 % beteiligt ist) hat die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten daher einen Masterplan entwickelt, der mit allen Ämtern, Tochterunternehmen und dem Verwaltungsvorstand diskutiert und abgestimmt wurde³. Bei der Konkretisierung dieses ‚Integrationsfahrplans‘ zeigte sich, dass bislang keine umfassenden Informationen über integrationsfördernde Tätigkeiten, Maßnahmen der Interkulturellen Orientierung und Zielvorstellungen sowie über verwaltungsinterne Hindernisse vorliegen. Diese sind jedoch

³ Der Masterplan sieht neun sog. Meilensteine vor – von der Analyse der Ausgangslage (= diese Studie), über die Zielvereinbarung, Zielgewichtung und Zielabstimmung über das Integrationsmonitoring und Controlling bis hin zur Erstellung von jährlichen Berichten.



für das weitere Vorgehen eine elementare Voraussetzung. Das Ziel dieser Studie bestand entsprechend darin, die Integrationspotentiale und -hemmnisse der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften zu analysieren und somit mit Blick auf den Masterplan die Grundlage für die weitere zielführende Integrationsprozessgestaltung zu legen.

Mit der entsprechenden Erhebung wurde von der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten das Institut für Geographie der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster beauftragt (Leitung der Studie: Prof. Dr. Paul Reuber / Projektmanagement und -durchführung: Dr. Yvonne Klöpfer).

2. Kurzabriss des Projektverlaufs⁴

Die auf sechs Monate angelegte Analyse begann im April 2009 und fand im Rahmen des INTERREG-Projektes „Migrationsleitbild / Integratievisie“ statt. Nach ersten Sondierungsgesprächen wurden seit Januar 2009 die zu interviewenden AmtsleiterInnen und GeschäftsführerInnen⁵ der Tochtergesellschaften über Projektablauf und -ziel informiert. Parallel hierzu wurde Anfang Mai der Gesprächsleitfaden für die weitestgehend offen geführten, leitfadengestützten Experteninterviews in Abstimmung mit der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten erarbeitet⁶. Dieser folgte in wesentlichen Teilen den im Migrationsleitbild ausgewiesenen inhaltlichen Teilbereichen der integrationsrelevanten Arbeitsebenen und der Erweiterung im Rahmen des Masterplans, angelehnt an die Empfehlungen des „KGST Bericht zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung“⁷. Auch wurden diese Ebenen um die öffentlichkeits- und kooperationsrelevanten Tätigkeiten sowie die verwaltungsinternen und -externen Vernetzungsaspekte erweitert:

| |
|--|
| Konzeptionelle Ebene von Integrationsarbeit |
| Institutionelle Ebene von Integrationsarbeit |
| Sozialräumliche Ebene von Integrationsarbeit |
| Personelle Ebene von Integrationsarbeit |
| Prozessebene von Integrationsarbeit |
| Ebene der Veränderungskultur |

⁴ Das Gros der ausgeführten Arbeitsschritte verlief parallel und eng ineinander verzahnt.

⁵ Anmerk. d. Verf.: Im weiteren Textverlauf wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das große I für die weibliche und männliche Form verwendet.

⁶ Ein beispielhafter Interviewleitfaden befindet sich im Anhang des Berichts. Für weiterführende Informationen zu qualitativen Interviewmethoden siehe z.B.: FLICK, U. (2004): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek // REUBER, P. & C. PFAFFENBACH (2005): Methoden der empirischen Humangeographie. Braunschweig

⁷ KGST Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement, Interkulturelle Öffnung - In sieben Schritten zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung, Materialien Nr. 5/2008.

Zur Vorbereitung der Gespräche wurden parallel die integrationsbezogenen Publikationen, Internetauftritte und graue Literatur der Ämter und Tochtergesellschaften gesichtet. Die Interviews fanden von Mai bis September 2009 statt (s.u. Tab. 1)⁸.

Tabelle 1: Übersicht zu den geführten Interviews & Selbstdarstellungen

| Dezernat/ Amt | Interviewpartner | Funktion ⁹ |
|--------------------------|---|---------------------------|
| Dez. OB / Amt 01 | Herr Kupferschmidt | AL |
| Dez. OB / Amt 13 | Herr Schiek, Frau Kutschera | AL, SB |
| Dez. OB / Amt 14 | Herr Frohne, Herr Bollmann | AL, Abtl |
| Dez. OB / Amt 17 | Frau Arndts-Haupt, Frau Welp | AL, SB |
| Dez. I / Amt 10 | Frau Köhling | Fstl |
| Dez. I / Amt 15 & Amt 16 | Herr Niemeyer, Frau Heuer | AL, AL |
| Dez. I / Amt 18 | Herr Tewes | BL |
| Dez. I / Amt 32 | Herren Vechtel, Vehlow | Abtl, Fstl |
| Dez. I / Amt 33 | Herren Weihermann, Schlenker, Tüns | AL, Abtl, Abtl |
| Dez. I / Amt 34 | Frau Hochwald, Frau Hanhart | AL, SB |
| Dez. I / Amt 37 | Herren Fritzen, Dr. Bohn, Jonnek | AL, Abtl, Fstl |
| Dez. II/ Amt 20 | Herr Reinkemeier | AL |
| Dez. II / Amt 23 | Herren Nienaber, Schniedenharn, Buth, Ameling, Michel | AL, Fstl, Abtl, SB, TechL |
| Dez. II / AWM | Herren Hasenkamp, Walterbusch, Frau Peters | BL, Fstl, Fstl |
| Dez. III / Amt 61 | Herr Schowe | AL |
| Dez. III / Amt 62 | Herren Tegtmeier, Bruns | AL, Fstl |
| Dez. III / Amt 63 | Herr Ullrich | Fstl |
| Dez. III / Amt 66 | Herr Grimm | AL |
| Dez. III / MM | Frau Spinnen, Herr Dr. Schmidt | BL, SB |
| Dez. IV / Amt 40 | Herr Ehling, Frau Kalk, Frau Czepok | AL, SB, SB |
| Dez. IV / Amt 40 - VHS | Frau Bedenbecker-Busch, Herr Hiersemann | Abtl, Fbl |
| Dez. IV / Amt 41 | Frau Schnell, Herr Ermeling | AL, SB |
| Dez. IV / Amt 42 | Frau Rasche, Frau Kocks | AL, SB |
| Dez. IV / Amt 44 | Herr Rademacher | AL |
| Dez. IV / Amt 45 | Frau Dr. Rommé | AL |
| Dez. IV / Amt 46 | Frau Feldmann | BL |
| Dez. IV / Amt 47 | Herr Dr. Lambacher | AL |
| Dez. IV / Amt 51 | Frau Pohl, Kratz-Trutti, Herren Paschert, Materla | AL, Abtl, Abtl, Abtl |
| Dez. IV / Amt 52 | Herr Schirwitz | AL |
| Dez. V / Amt 36 | Herr Schlumm | AL |

⁸ Sämtliche Abbildungen und Tabellen in diesem Bericht sind Eigenentwürfe von Frau Dr. Klöpfer.

⁹ Erläuterung der Abkürzungen: AL = Amtsleitung; TechL = Technische Leitung; Abtl = Abteilungsleitung; Fstl = Fachstellenleitung; Fbl = Fachbereichsleitung; SB = Sachbearbeitung; BL = Betriebsleitung; GF(st) = Geschäftsführung (stellvertretend); PL = Personalabteilungsleitung; AV = Arbeitnehmervertretung; FM = Fallmanagement.



| | | |
|----------------------------------|--|----------------|
| Dez. V / Amt 39 | Herr Dr. Otto | AL |
| Dez. V / Amt 50 | Frau Schwering, Frau Schuller | Fstl, SB |
| Dez. V / Amt 53 | Herren Dr. Weth, Dr. Iseke, Frau Dr. Schwarte | Abtl, SB, Fstl |
| Dez. V / Amt 55 | Herr Thal | AL |
| Dez. V / Amt 64 | Frau Regenitter, Herren Leskow, Hesse | AL, SB, SB |
| Dez. V / Amt 67 | Herr Stoldt | Abtl |
| Dez. V / Amt 59 | Herr Brummerloh, Frau Felsmann | GF(st), FM |
| Halle Münsterland | Frau Dr. Paschke | GF |
| Stadtwerke Münster | Herren Dr. Müller-Tengelmann, Hölscher, Röhricht | GF, PL, AV |
| Theater im Pumpenhaus | Herr Schnieder | GF |
| Wirtschaftsförderung GmbH | Herr Dr. Robbers | GF |
| Wohn- & Stadtbau GmbH | Herr Toddenroth, Frau Blaese | Abtl, SB |

Die Gespräche trafen auf weitestgehend positive Resonanz und dauerten im Durchschnitt 1-2 Stunden. Auch die Interviewatmosphäre war sehr offen und die Ämter/ Tochtergesellschaften zeigten sich dem Thema gegenüber im Wesentlichen sehr aufgeschlossen.

Im Anschluss an die jeweiligen Gespräche wurden diese in einem detaillierten Interviewprotokoll aufgearbeitet, um hieraus für jede Institution ein Fact Sheet zu erarbeiten, in dem in sehr kondensierter Form aus der Selbstdarstellung im Interview eine Zusammenstellung der wesentlichen integrationsrelevanten Aussagen vorgenommen wurde. Diese durchschnittlich 2-4seitigen ‚Informationsblätter‘ wurden in einem weiteren Schritt mit den jeweiligen InterviewpartnerInnen abgestimmt¹⁰. Erste Arbeitsergebnisse konnten bereits im September auf der zweiten Regiegruppensitzung des INTERREG-Projekts „Migrationsleitbild / Integrativision“ vorgestellt und mit den niederländischen Projektpartnern kommuniziert werden, da die Gemeinde Almelo eine ähnliche Studie in Betracht zieht.

¹⁰ Bei der angewandten Delphi-Methode handelt es sich um ein aus zwei Schritten bestehendes Befragungs- und Auswertungsinstrument der qualitativen Sozialforschung. Zum Hintergrund der Delphi-Analyse vgl.: GIRTLE, R. (2001): Methoden der Feldforschung. 4. Aufl. Wien // HÄDER, M. (2002): Delphi-Befragungen – ein Arbeitsbuch. Wiesbaden

3. Zusammengefasste Selbstdarstellungen der städtischen Ämter / Tochtergesellschaften („Fact Sheets“)

3.1 Selbstdarstellung Amt 01: Amt des Rates und des Oberbürgermeisters

Gespräch mit Herrn Kupferschmidt am 08. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind wichtig in und für Münster. Und da die Stadt den Blick weit(er) spannt, übernimmt sie durchaus eine Vorreiterrolle für andere Kommunen.
- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt lediglich eine sekundäre Integrationsrolle, da der unmittelbare Kontakt zu Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) eher gering ausfällt.
 - Das Amt betrachtet Integration als einen beidseitigen Prozess – der allerdings von allen Involvierten anders interpretiert wird.
 - Grundsätzlich achtet das Amt des Rates und des Oberbürgermeisters darauf, dass Menschen mit MVG in der politischen Entscheidungsfindung der Stadt ihr Mitspracherecht finden bzw. haben.
 - Aktiv integrativ wirkt das Amt zudem durch die Städtepartnerschaften (z.B. im Austausch von Sport- und Schulgruppen, Vereinen etc.).
- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der Arbeit im Amt des Rates und des Oberbürgermeisters.
 - Das Amt sieht jedoch bislang keine spezifischen finanziellen und personellen Ressourcen für die Integrationsthemen vor.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild damit auch nicht verpflichtend verankert.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Amt des Rates teilweise Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang eingeschränkte Offenheit vorhanden zu sein.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Die politische Bewusstseinsbildung wird neben den Städtepartnerschaften als eine wichtige Einstiegsstelle gesehen, da hier Interesse an der Politik aktiviert und Schwellenängste seitens der Menschen mit MVG abgebaut werden können.
 - Potential sieht das Amt zudem im Personalbereich (vgl. ‚Personalebene‘).
- Das Amt sieht im Integrationskontext für sich keine hilfreichen Netzwerk- und Kooperationsmöglichkeiten.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit beschäftigt das Amt des Rates und des Oberbürgermeister einen Mitarbeiter mit MVG.
 - Man kann sich jedoch für die Zukunft eine vermehrte Einstellung von Menschen mit MVG vorstellen – und dies in allen Positionen.
 - Da das Gros der Kollegen im Amt mit dem Thema Interkulturelle Öffnung befasst ist – und entsprechend im interkulturellen Bereich fit ist – sieht man keinen spezifischen Fortbildungs-/ Schulungsbedarf.
 - Dies erklärt sich aus den Städtepartnerschaften und der Tatsache, dass das Amt des Rates bis vor kurzem auch für den Ausländerbeirat zuständig war.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Das Amt des Rates und des Oberbürgermeisters verfügt über keine eigene Homepage im engeren Sinne.
 - Vorhanden ist lediglich der allgemeine Kontakt-Link auf der Internetseite der Stadt – und hier ein Bezug auf den Kommunalen Sitzungsdienst.
 - Das Amt ist darüber hinaus in Form des Städtepartnerschafts-Links auf der Eingangsseite von Münster Marketing vertreten – der zudem mehrsprachig gestaltet ist.
 - Allgemeiner betrachtet, hält das Amt den Printbereich im Kontext von Integration und Interkulturelle Öffnung für ein wenig probates Mittel – vielmehr hält man den persönlichen Kontakt für unersetzbar und elementar.
 - Eine Mehrsprachigkeit macht entsprechend primär im Kontext von Informationen zu Kontaktstellen und Beratungshilfen Sinn.
 - Ein grundlegendes Problem für die Mehrsprachigkeit sieht das Amt darin, dass in Münster sehr viele Menschen aus verschiedensten Ländern und Kulturen leben und entsprechend die Festlegung von bestimmten Sprachen für Publikationen etc. kaum möglich ist.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Amt des Rates und des Oberbürgermeisters hat lediglich geringe Erfahrungen über Erfolge und Mißerfolge von amtspezifischen Integrationsaktivitäten.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Grundsätzlich stellen sich diese als positiv dar und vielversprechend sind insbesondere die Bestrebungen im Rahmen der Städtepartnerschaften, da diese deutlich zur Interkulturellen Öffnung beitragen.
 - Eine grundsätzliche Hürde sieht das Amt in dem bislang geringen Interesse an Politik und Demokratie seitens der Menschen mit MVG.
 - Dies zeige sich an einer sehr geringen Wahlbeteiligung – selbst bei für Migranten relevanten Bereichen wie der Aufstellung und Wahl des Ausländerbeirates.
-
- AUSBLICK:
 - Das Amt des Rates und des Oberbürgermeisters sieht aufgrund seiner spezifischen Aufgaben im Rahmen der Stadtverwaltung derzeit eher wenige Verbindungen und Anknüpfungsbereiche zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung.
 - Wichtigste Andockpunkte sind weiterhin die Städtepartnerschaften und die politische Bewusstseinsbildung.

3.2 Selbstdarstellung Amt 13: Presse- und Informationsamt

Gespräch mit Herrn Schiek, Frau Kutschera am 26. Mai 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind Realität für und in der Münsteraner Stadtgesellschaft, die insbesondere für die Zukunftsplanung sehr wichtig sind.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt lediglich eine indirekte Rolle, da der persönliche Kontakt zu Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) eher gering ausfällt und dieser wenn v.a. über die Medien oder Publikationen des Amtes stattfindet.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, nehmen jedoch keine Sonderrolle ein. Wichtig ist für das Presseamt die faktisch gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Leben der Stadtgesellschaft.
 - Zu den konkreten Aktivitäten gehört bislang beispielsweise:
 - Bei Bildern für die Öffentlichkeitsarbeit der Stadtverwaltung wird darauf geachtet, vermehrt auch Menschen mit MVG auf Imagebildern für Medien und andere Nutzer sowie auf Fotos für Printpublikationen und auf Ämter-Homepages in Münsters Online-Portal „muenster.de“ abzubilden.
 - Mit dem Kooperationspartner " Verein Bürgernetz - büne e.V." ist ein Projekt in Planung, um Menschen mit MVG bzw. deren Vereine und Organisationen direkt anzusprechen und sie über die Möglichkeiten der Selbstdarstellung im Portal „muenster.de“ zu informieren – z.B. mit kostenlosem Speicherplatz für Webseiten, Unterstützung bei der Erstellung der Homepage und deren Nutzung für Vereinsarbeit, Verlinkung der Homepage auf „muenster.de“.
 - In der laufenden Arbeit des Amtes ist Migration und Integration immer wieder direkt und indirekt ein Thema, v.a. in der Zusammenarbeit mit Medien sowie bei Print- und Online-Publikationen. Vereinzelt wird die Thematik auch projektbezogen aufgegriffen – z.B. in der Initiative mit einer Tageszeitung, in einer Artikelreihe über Menschen mit MVG zu zeigen, dass gelungene Integration für große Gruppen in der Stadtgesellschaft längst Normalität ist.
 - Das Presseamt weist in diesem Kontext darauf hin, dass man primär auf den gängigen (Medien-)Diskurs reagieren kann und weniger selbst die Möglichkeit hat, diese Themen zu lancieren.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind integrierte Bestandteile der Arbeit im Presseamt und man überlegt bewusst, wie man ihnen (noch mehr) Beachtung schenken kann.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Da das Presseamt ein Querschnittsamt ist, fließen die Kosten und der Personalaufwand für Integration in den allgemeinen Arbeitsablauf ein, so dass man den Aufwand nicht separieren kann.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Auch ist das Leitbild als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel bislang nicht explizit verankert. Gleichwohl gilt das Leitbild als positive Vorgabe, die ebenso wie andere von Rat und Verwaltungsführung vorgegebene Leitlinien selbstverständlich umzusetzen ist.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Presseamt Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
- Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Es gehört zu dem erkenntnisleitenden Interesse des Presseamtes, relevante Themen im Integrationskontext sensibel anzugehen. Hierzu gehört für das Amt, die Themen insbesondere situationsbezogen und entsprechend der aktuellen Bedarfe aufzunehmen.
 - Das Presseamt sieht konkretes Handlungspotential in der Fortführung der bisherigen Aktivitäten (s.o.) und folgende Erweiterungsmöglichkeiten:
 - Es ist denkbar, darauf hinzuarbeiten/ hinzuwirken, dass die Integrationsthemen langfristig aktiv forciert werden – etwa in den Medien/ der Berichterstattung – worin ein durchaus großer Lenkungseinfluss liegen würde.
 - Menschen mit MVG könnten zudem verstärkt in das Blickfeld der Medienberichterstattung gestellt werden.
 - Die Publikation der Broschüre "Gut durch die Schulzeit" mit mehrsprachigem Inhaltsverzeichnis und mehrsprachigem Hinweis auf Beratungsangebote der Bildungsberatung International, in der etliche Sprachen gesprochen werden (*Hinweis: Diese Broschüre ist mittlerweile erschienen.*).
 - Ein Kooperationsprojekt für eine Broschüre aus dem Gesundheitsbereich als 'qualitative Adressen- und Infosammlung' in leicht verständlicher Sprache, mit der exemplarisch getestet wird, ob sich diese leichte Sprache auch für Menschen mit MVG eignet.
 - Potential gibt es zudem bei der Personalbesetzung (vgl. ‚Personalebene‘).
 - Da das Amt Querschnittsaufgaben wahrnimmt, hat es i.d.R. ohnehin mit allen anderen Ämtern zu tun. Darüber hinaus gibt es jedoch auch Spezialbereiche, wo es besondere Kooperationen gibt – wie z.B. mit den örtlichen und überörtlichen Medien und dem Verein Bürgernetz - büne e.V. (s.o.).

▪ PERSONALEBENE:

- Derzeit arbeiten im Presseamt keine Menschen mit MVG, da insbesondere für redaktionelle Tätigkeiten die Hürde für das Schreiben, Redigieren und Beurteilen deutschsprachiger Texte, die sich 1:1 in Medien und eigenen Publikationen niederschlagen müssen, recht groß ist.
 - Das Amt hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, auch Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn diese im Bewerbungsverfahren die entsprechenden Qualifikationen nachgewiesen haben.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings sind im Presseamt grundsätzlich nur wenige Menschen tätig.
- Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, sieht jedoch keinen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen.
- Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt und es wird oft Hilfe von Kollegen aus anderen Ämtern hinzugenommen.
 - Hier zeigt sich ein Vorteil des Presseamtes, da es als Querschnittsamt gut informiert ist, wo und wie Hilfe zu bekommen ist – was anderen oft fehlt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Das Presseamt weist darauf hin, dass die oben erwähnte Kooperation mit einer Tageszeitung gut verlaufen ist und auch in Zukunft vergleichbare Initiativen ergriffen werden sollen.
- Das Portal muenster.de einschließlich des Online-Auftritts der Stadtverwaltung mit den Homepages der Ämter ist weitgehend einsprachig verfasst. Das Presseamt hat die Qualitätsanforderung, dass städtische Inhalte auf muenster.de in einer gut verständlichen Sprache dargestellt werden – was durchaus sehr gut gelingt. Auch können sie in einer eingängigen, sich selbst erklärenden Menüführung erschlossen werden. Diese Nutzerfreundlichkeit kommt allen Usern ohne und mit MVG zugute.
 - Der Link ‚Veröffentlichungen‘ bietet in sehr übersichtlicher Form Informationen zu sämtlichen vorhandenen Publikationen der einzelnen städtischen Ämter und stellt hierfür verschiedene Suchkriterien zur Verfügung.
- Die Übersetzung des kompletten Online-Auftritts der Stadtverwaltung und ihrer zirka 70 Ämter-Homepages in verschiedene Sprachen bzw. den Aufbau und die Pflege der dafür erforderlichen fremdsprachigen Parallel-Homepages erachtet das Presseamt als schwierig, da dies ein sehr arbeits- und kostenintensiver Aufwand ist. Zumal es fraglich sei, ob sich das Engagement rechnet und im Kontext Migration, Integration und Interkulturelle Öffnung überhaupt etwas bringen kann.
 - Es wird auf den vom Amt geschaffenen und gepflegten englischsprachigen Auftritt www.muenster.de/en hingewiesen, der mit der umfangreichen Publikation "Introductory information and tips" die Basics für das Leben in Münster auf englisch – einschließlich wichtiger Formulare in englischer Sprache – im Internet bietet, womit auch Menschen mit MVG angesprochen werden.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Als weiteres Beispiel für vom Presseamt geschaffene Angebote wird die in einer komplett englischsprachigen Parallelversion vorhandene Homepage des Amtes für Ausländerangelegenheiten genannt.
- Ein grundlegendes Problem für die Mehrsprachigkeit ist, dass in Münster sehr viele Menschen aus verschiedensten Ländern und Kulturen leben und entsprechend die Festlegung auf bestimmte Sprachen für Publikationen etc. kaum möglich ist. Außerdem ist davon auszugehen, dass unter den Einwohnern mit MVG ausgerechnet bestimmte Teilgruppen mit erheblichem Integrationsbedarf nur schwer durch Online- oder Printpublikationen der Stadtverwaltung erreicht werden können.
- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Presseamt spricht sich gegen feste Kennzahlen aus, da man einem solch ‚weichen‘ Thema nicht mit harten statistischen Daten begegnen sollte.
 - Hier besteht zudem die Gefahr, dass der Eindruck verzerrt würde, denn gerade das Ermitteln von Menschen mit MVG der 2. Einwanderergeneration – die häufig eine deutsche Staatsbürgerschaft haben – sei nahezu unmöglich.
 - Das Amt verfügt lediglich über geringe Erfahrungen hinsichtlich der Erfolge und Mißerfolge ihrer verschiedenen Aktivitäten.
 - Zumeist treffen diese auf ein positives Echo, allerdings hat sich bei fremdsprachigen Publikationen gezeigt, dass diese nur dann sinnvoll sind, wenn sie auch gezielt an die entsprechenden Adressaten verteilt werden.
 - Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst nicht. Für die eigenen Bestrebungen gibt es lediglich teilweise das Problem, notwendige Adressen/ Kontaktmöglichkeiten zu bekommen.
 - Allgemein betrachtet ist es jedoch fraglich, ob bei allen Entscheidungsträgern in der Verwaltung die notwendige Entschlossenheit präsent ist und ob die benötigten Finanz- und Personalressourcen gegeben sind.
 - Ein Problem anderer Art ist wiederum, dass oft ein Unwissen auf Seiten der Menschen mit MVG bezüglich vorhandener Hilfsmöglichkeiten präsent ist.
- AUSBLICK:
 - Das Presseamt hat erkannt, dass es für sich durchaus essentielle Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen, das (möglichst positive) Bild von der Integration und ihrer Bedeutung für die gesamte Stadtgesellschaft nach außen über die Medien beeinflussen zu können. Zum anderen kann das Amt aber auch intern in der Mitarbeiterzeitung und bei Publikationen anderer Ämter darauf hinwirken, dass die relevanten Themen berücksichtigt werden.

3.3 Selbstdarstellung Amt 14: Amt für Wirtschaftlichkeitsprüfung & Revision

Gespräch mit Herrn Frohne, Herrn Bollmann am 27. Mai 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Stadt Münster verschließt sich definitiv nicht den Themen Migration, Integration und Interkulturelle Öffnung, sondern widmet ihnen die notwendige Beachtung. Jedoch gibt es sicher noch Akzentuierungs- und Optimierungsbedarf.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Für das Amt für Wirtschaftlichkeitsprüfung und Revision (= WAR) spielt Integration lediglich eine eher nachgeordnete Rolle – was nicht etwa daran liegt, dass man das Thema für nicht wichtig hält, sondern daran, dass dem Amt von der Arbeitsstruktur her klare Handlungsgrenzen in diesem Kontext gesetzt sind.
 - Das AWR agiert meist fernab der Öffentlichkeit, so dass grundsätzlich nur minimaler Kontakt zu den Münsteraner Bürgern existiert. Dementsprechend gibt es auch keine besonderen Erfahrungen über spezifische Bedürfnisse von Menschen mit oder ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG).
 - Es gibt daher keine konkreten Aktivitäten im Integrationsbereich. Vielmehr bilden die Migrationsthemen einen mittelbaren Bestandteil der Arbeit im Zusammenhang mit der amtspezifischen Aufgabe der Prüfungsarbeit.
 - Hierzu gehört etwa auch die Kontrolle und Prüfung der Finanzen und der Wirtschaftlichkeit von (EU-) Projekten der städtischen Ämter, wozu auch die INTERREG-Initiativen gehören.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da das AWR ein Querschnittsamt ist, und es zudem nur sehr geringe Anknüpfungspunkte für Integration gibt, können keine spezifischen Mittelaufwendungen beziffert werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im AWR Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das AWR sieht für sich primär im Zusammenhang mit den eigenen Mitarbeitern Möglichkeiten, sich aktiv in die Integrationsarbeit einzubringen – dies v.a. im Sinne von Neueinstellungen, die allerdings selten sind (siehe ‚Personalebene‘).
 - Auf sich bezogen sieht das AWR keine vielversprechenden Kooperations- und Netzwerkmöglichkeiten. Allerdings wird aktiv versucht, Anstöße für Kooperationen und Netzwerkzusammenschlüsse der anderen Ämter zu geben – dies nicht zuletzt um etwaige vorhandene oder ggf. aufkommende Dopplungen in der Arbeit der Stadt Münster zu vermeiden.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit beschäftigt das AWR keine Menschen mit MVG.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, da im AWR grundsätzlich ‚Generalisten‘ benötigt werden, die multifunktionell einsetzbar sind.
 - Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, sieht jedoch für sich keinen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen, da ohne den direkten Bürgerkontakt kein praktischer Nutzen hierin gesehen wird.
 - Da Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse bislang wenig untereinander bekannt sind bzw. genutzt werden, unterstützt das Amt die Idee, etwaige (interkulturelle) Kompetenzen der Mitarbeiter besser auszuschöpfen.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Die Publikationen des AWR´s haben grundsätzlich keinen Öffentlichkeitscharakter und dienen lediglich dem internen Gebrauch in der Verwaltung.
 - Zudem verfügt das AWR über keine eigene Homepage, so dass lediglich der allgemeine Kontakt-Link auf der Internetseite der Stadt Münster existiert.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Amt hat entsprechend des Handlungsradius´ keine Erfahrung bezüglich eigener Erfolge und Mißerfolge ihrer Integrationsaktivitäten.
 - Jedoch kann das AWR derartige Einschätzungen mittelbar im Kontext von Projekten/ Unternehmungen der anderen Ämter machen, wo sich zeigt, dass einige dieser Bemühungen in der Umsetzung nicht gelungen sind.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Amt hält die Ziele des Migrationsleitbildes (= MLB) für äußerst vielversprechend, allerdings erscheint es sehr schwierig, eine objektive Meßbarkeit einer (erfolgreichen) Umsetzung zu erreichen. Ein Aspekt, der gerade für das AWR von hoher Relevanz ist.
 - Darüber hinaus sieht das AWR für sich selbst keine Hürde bei der Umsetzung des MLB's, da es grundsätzlich an vielversprechenden Anknüpfungspunkten für Interkulturelle Öffnung und spezifischer Integrationsarbeit fehlt.
 - Auf die gesamte Stadt Münster und die Verwaltung bezogen ist es wichtig, ein vernünftiges Maß zu finden, um das wichtige Thema nicht zu überfrachten.
 - Gerade vor diesem Hintergrund hält das Amt diese Untersuchung auch sehr gut, um sich bei der Umsetzung des MLB's an den einzelnen Ämtern und deren spezifischen Bedürfnissen zu orientieren.
-
- AUSBLICK:
 - Das AWR hat die Relevanz der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung erkannt, sieht allerdings aufgrund der eigenen Handlungsspielräume lediglich wenige Verbindungen und Anknüpfungspunkte, um aktiv an einer Integrationsarbeit mitzuwirken.
 - Wichtigste Andockpunkte sind entsprechend zum einen, bei künftigen Personaleinstellungen auch gezielt Bewerber mit MVG zu berücksichtigen. Zum anderen kann das Amt durch seinen Prüfcharakter helfen, gezielt die Integrationsarbeitschwerpunkte der anderen Ämter beratend zu koordinieren.

3.4 Selbstdarstellung Amt 17: Frauenbüro

Gespräch mit Frau Arndts-Haupt, Frau Welp am 04. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Verwaltung geht seit einigen Jahren sehr sensibel mit den Themen um. Integration stellt einen gesellschaftspolitischen Auftrag dar, der auch durch die Bundesebene geprägt ist. Aus Sicht des Frauenbüros nimmt die Münsteraner Bevölkerung die Themen je nach Stadtteil sehr unterschiedlich wahr. Wichtig ist es daher, Integration als etwas zu vermitteln, dass mit dem Selbstverständnis der Menschen, Ämter und der Stadt als Ganzes zu tun hat.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Frauenbüro sieht sich als Mittler, der eine Rolle im Integrationskontext spielt. Dies v.a. mit Blick auf die geschlechterspezifische Arbeit, da alle Aktivitäten des Frauenbüros unter dem Aspekt betrachtet werden, wie sich diese sowohl auf die Frauen als auch auf die Männer auswirken.
 - Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, nehmen jedoch keine Sonderrolle ein. Dabei kommen Menschen mit MVG mit den gleichen Problemlagen zum Frauenbüro, wie ‚Deutsche‘ auch. Hinzu kommen Problemlagen wie der Aufenthaltsstatus – der vielfach zu Verunsicherung und Angst führt – sowie mangelnde Sprachkenntnisse und damit einhergehende mangelhafte Kenntnisse über das Hilfesystem in der Stadt.
 - So werden Integration und Interkulturalität im Frauenbüro grundsätzlich bei allen Aktivitäten mitgedacht. Zu den vielfältigen Projekten und Arbeitsbereichen des Frauenbüros, in die die Themen Integration und Interkulturelle Öffnung einfließen, gehören insbesondere:
 - Finanzielle, inhaltliche und organisatorische Unterstützung von und für verschiedenste Frauenorganisationen.
 - Projekt ‚Brücken bauen für Migrantinnen‘ im Jahr 2008.
 - ‚FrauenZeitAlter‘, Frauenjahrbuch, Girls Day, Frauennotfallkarte und diverse Broschüren (z.B. zur Zwangsheirat; vgl. auch unten ‚Ebene der Öffentlichkeitsarbeit‘).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da die Themen ein integrierter Bestandteil der Arbeit sind, kann der Finanz- und Personalaufwand nur schwer eingeschätzt werden. Dieser variiert zudem je nach Arbeitsphase und spezifischen Projekten.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Zumeist fließt ein fester Beitrag von sämtlichen Mitarbeiterinnen ein und teils steckt bis zu einem Drittel der Arbeitskraft in der Integrationsarbeit.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt jedoch ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Frauenbüro Beachtung.
-
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Das Frauenbüro sieht insbesondere in Bereichen ihrer Steuerungsarbeit weitere mögliche Schnittstellen für Handlungsmöglichkeiten.
 - Wichtig ist hierbei, dass in alle Lebensbereiche geblickt und mit Integrationsbestrebungen überall dort angesetzt wird, wo Probleme abzudecken sind.
 - Das Frauenbüro ist sehr gut vernetzt.
 - Zu den hilfreichsten zählt v.a. der städtische Arbeitskreis ‚Demographischer Wandel‘ mit eigenem Leitbild, da es hierin viele Schnittmengen und Synergieeffekte mit dem Migrationsleitbild gibt, die es vermehrt zu nutzen gilt.
 - Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Arbeitskreise und Kooperationsbündnisse – teils ehrenamtlicher Art – in denen das Frauenbüro oft nicht nur Mitglied, sondern auch federführend aktiv ist: gegen Gewalt und Stalking, für Gesundheit, Alleinerziehende, Frauenarbeit, Mädchen & Neue Medien, den Beirat der AMS sowie auch den Girls Day Verbund.
 - Hinzu kommen weitere Vernetzungen auf Landes- und Regionalebene.
-
- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Frauenbüro keine Festangestellten mit MVG, aber man beschäftigt gelegentlich Praktikantinnen mit MVG.
 - Es ist aber eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiterinnen mit MVG einzustellen – was primär eine Frage von Ausschreibung und Eignung ist.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, wenn die geforderte Qualifikation mitgebracht wird.
 - Die Mitarbeiterinnen des Frauenbüros nehmen das Schulungs- und Fortbildungsangebot im Kontext der Integrationsthemen wahr und auch daran teil.
 - Im Frauenbüro sind die jeweiligen Interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse bekannt. Eine systematische Erfassung in der Gesamtverwaltung wird darüber hinaus begrüßt.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Das Frauenbüro spricht Menschen mit MVG zum Teil spezifisch an, da Integration kein einzelner Arbeitsschwerpunkt für das Frauenbüro darstellt, sondern in fast alle Bereiche ‚automatisch‘ mit einfließt (s.o.). Es werden allerdings oft auch mit den (teils mehrsprachigen) Broschüren zu allgemein relevanten Themen die MigrantInnen unmittelbar adressiert.
 - Ausschlaggebende Knackpunkte sind hierbei aber immer a) aufgrund der Vielfältigkeit der Migranten die Entscheidung, in welchen Sprachen man derartige Ratgeber und Wegweise erstellt und b) die Frage, wie man die Broschüren letztendlich sinnvoll verteilt.
 - Nicht selten zeigt sich in dem Kontext gerade auch bei den Frauen mit MVG das Problem, dass sie gar nicht lesen können.
- Die Homepage und die herunterladbaren Publikationen sind einsprachig in deutsch verfasst, das Frauenbüro versucht jedoch in seinem Internetauftritt, möglichst eine einfache und barrierefreie Sprache zu finden.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
- Da das Frauenbüro häufig strukturell arbeitet – sprich´ Strukturen schafft – sind nur selten direkte Rückmeldungen von Menschen/ Frauen mit MVG bezüglich der Erfolge oder Mißerfolge von Aktivitäten zu bekommen.
 - Allerdings sind die Rückmeldungen von den KooperationspartnerInnen in der Regel sehr positiv – gerade auch hinsichtlich der ‚Notfallkarte‘.
- Eine grundsätzliche Hürde bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Frauenbüro für sich primär im Mangel an personellen und finanziellen Mitteln.
 - Es sind aber nicht immer ‚nur‘ die finanziellen und personellen Probleme, wichtig ist aus Sicht des Frauenbüros für die Umsetzung auch ein frühzeitiges Denken und vorausschauendes Handeln.
- Probleme in Familien mit Migrationsvorgeschichte ergeben sich oft durch die ALG2-Regelung bezüglich der Arbeitsaufnahme aller Familienmitglieder, da die MigrantInnen hinsichtlich der Geschlechterrollenverteilung häufig sehr traditionell eingestellt sind (= Männer arbeiten, Frauen kümmern sich um die Familie).
- Da Menschen mit MVG teils AnalphabetInnen sind, ist das Erlernen der deutschen Sprache ein wichtiges Kriterium für gelungene Integration – aber oft ist gerade im Lernprozess der persönliche & vertrauliche Kontakt fast elementarer.

▪ AUSBLICK:

- Das Frauenbüro ist sich sehr bewusst, dass es essentielle Verbindungen und Andockpunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt – gerade um die Frauen und Mädchen mit MVG beim ‚Ankommen‘ und Integrieren zu fördern.

3.5 Selbstdarstellung Amt 10: Personal- und Organisationsamt

Gespräch mit Frau Köhling am 28. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen nimmt man im öffentlichen Stadtleben bislang kaum wahr und auch in der Verwaltung zeigen sich bisher lediglich geringe Berührungspunkte.
 - Mit Blick in die Zukunft wird die Stadt Münster ihre Anstrengungen im Bezug auf Integration, Interkulturelle Öffnung und Migration weiter ausdehnen.
 - Mit der Einrichtung einer Koordinierungsstelle für Migration und mit der Bildungsberatung International beim Amt für Schule und Weiterbildung sind nur zwei Beispiele genannt, wie sich die Stadt Münster den Themen insgesamt bereits geöffnet hat.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Personal- und Organisationsamt hat seinen Stellenwert in den bisherigen Aktivitäten. Die Notwendigkeit, die Aktivitäten auszudehnen, war bisher noch nicht in dem Maße gegeben. Jedoch wurde schon frühzeitig versucht, Schwellenprobleme von Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) zu lösen.
 - Dass Menschen mit MVG bisher nicht spezifisch berücksichtigt wurden liegt zum einen daran, dass bei der Personalauswahl die gesetzlich vorgeschriebenen Frauen- und Behindertenquoten berücksichtigt werden müssen und zum anderen daran, dass die stellenspezifisch notwendige Qualifikation stimmen muss.
 - Seit einigen Jahren bietet das Personal- und Organisationsamt konkrete Standardfortbildungen im kultursensiblen/ interkulturellen Bereich für die Stadtmitarbeiter an.
 - Aktiv integrativ wirkt zudem, dass das Amt an Berufsmessen teilnimmt – etwa in Schulen oder bei der Agentur für Arbeit – um die Stadtverwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu (re)präsentieren.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der Arbeit im Personal- und Organisationsamt.
 - Das Amt sah bislang keine spezifischen finanziellen und personellen Ressourcen für die Integrationsthemen vor. In die institutionelle Ebene waren und sind die Themen bisher integriert.
 - Jedoch ist vor kurzem das Themenfeld einem Mitarbeiter übertragen worden, um sich u.a. spezifisch um die Gruppe der Menschen mit MVG und ihre Belange zu kümmern, wodurch sich der personelle Aufwand vergrößert hat.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration wird zunächst konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert. Integration und Interkulturelle Öffnung fließen direkt in die Arbeit ein.
- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Personal- und Organisationsamt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich ist mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang eine wachsende Offenheit vorhanden. So zeigt sich das Personal- und Organisationsamt engagiert, Themen wie die Integration und Interkulturelle Öffnung voranzubringen und diese in ein ‚normales Alltagsgeschäft‘ übergehen zu lassen.
 - Das Amt stößt derzeit einige relevante Prozesse hinsichtlich der Datenerhebung – etwa bei Bewerbern, Auszubildenden und eigenem Personal – an.
 - Er befasst sich zudem dezidiert mit den Potentialen von Personal mit MVG und lotet deren Einsatzmöglichkeiten aus
 - Hierfür ist eine Potentialabfrage angestrebt, um sich einen Überblick zu verschaffen und um Bereiche zu identifizieren, wo ein Mehrwert durch die Besetzung mit Migranten liegen kann – etwa spezifische Stellen, bei denen interkulturelle Kompetenzen oder Fremdsprachenkenntnisse besonders hilfreich sind.
 - Beabsichtigt ist, zukünftig den Zugang von und zu Menschen mit MVG gezielter zu nutzen. Insbesondere werden die Maßnahmen im Ausbildungsbereich ausgebaut – wo das Personal- und Organisationsamt derzeit schon gut aufgestellt ist – zumal diese Maßnahmen ohne Extrakosten oder Mehraufwand umsetzbar sind.
 - Jedoch muss bei der Besetzung jeweils die geforderte Qualifikation oberste Priorität haben und das Personal- und Organisationsamt spricht sich gegen eine feste Quotenregelung aus. Dies insbesondere um keine Sonderstellung für Menschen mit MVG zu schaffen und die Integration zu fördern.
 - Auch muss sich das Amt gegen die Aufnahme eines Zusatzes „Menschen mit MVG werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ in Ausschreibungen aussprechen, da hier gegen geltendes Recht verstoßen würde. Denkbar ist aber, beispielsweise die externen Stellenausschreibungen unverbindlich über einen spezifischen Verteiler an Migranten zu senden – z.B. in Kooperation mit dem Ausländerbeirat – um vorhandene Hemmschwellen abzubauen.
 - Im stadtinternen Schulungsbereich könne insbesondere hinsichtlich fach- und themenspezifischer Fortbildungen das Thema für einzelne Fachämter in-

tensiv aufgegriffen werden – wie zum Beispiel dem Standesamt oder der AWM – wozu es einer Eruiierung und Abstimmung mit den jeweiligen Ämtern bedarf.

- Bislang unterhält das Personal- und Organisationsamt in dem Kontext Integration und Interkulturelle Öffnung keine Netzwerke. Jedoch hat das Amt durchaus Potential für die zukünftige Arbeit – v.a. auch mit anderen Städten – erkannt und tauscht sich aus.

▪ PERSONALEBENE:

- Derzeit arbeiten im Personalamt selbst 1-2 Menschen mit MVG.
 - Man ist aber sehr offen für mehr Personal mit MVG – spricht sich dabei jedoch wegen gesetzlicher Vorgaben gegen eine feste Quotenregelung oder einen Zusatz in Ausschreibungen wie z.B. „Bevorzugt stellen wir Menschen mit MVG ein“ (s.o.) aus.
 - Das Amt kann sich Menschen mit MVG in allen Positionen vorstellen, besonders fruchtbar ist ihr Einsatz sicher in Bereichen, wo die Potentiale der Menschen mit MVG besonders zur Geltung kommen (etwa Bereiche mit engem Bürger-/ Migrantkontakt wie z.B. im Bürgeramt).
 - Allerdings ist oft die Einstellungshürde für Menschen mit MVG sehr hoch, da eine Verwaltungsausbildung bzw. für eine derartige Ausbildung ein entsprechender Schulabschluss vorausgesetzt werden muss – hier sind also der Bildungsbereich und die berufliche Qualifizierung mitgefordert.
- Das Personal- und Organisationsamt bietet einerseits selbst Fortbildungen an, andererseits nehmen durchaus auch vereinzelt eigene Mitarbeiter an Schulungen teil.
- Interkulturelle Kenntnisse und Fremdsprachenkenntnisse werden bislang nicht dezidiert im Personal- und Organisationsamt genutzt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Öffentliche Präsenz zeigt das Amt auf Berufsmessen, um Bewerber/ Auszubildende zu gewinnen.
- Publikationen, die über die Hinweise auf gesetzliche Änderungen usw. hinaus gehen, sind nicht vorhanden. Wenn finden sie meist in Kooperation statt – so z.B. der Frauenförderplan mit dem Frauenbüro.
- Das Personal- und Organisationsamt verfügt neben dem allgemeinen Kontakt-Link auf der Internetseite der Stadt Münster lediglich über eine Extra-Homepage, die die aktuellen Stellenausschreibungen in deutscher Sprache auflistet.
 - Derzeit arbeitet das Personal- und Organisationsamt an der Gestaltung eines neuen Internetauftritts, wobei dieser weiterhin auf deutsch sein wird.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Das Personal- und Organisationsamt hat bislang keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Es wird aber zum jetzt beginnenden, neuen Ausbildungsjahr eine Probephase im Ausbildungsbereich und bei 2-3 externen Stellenbesetzungsverfahren geben, um relevante Daten zu ermitteln.
 - Zudem steht die Überlegung im Raum, auf freiwilliger Basis eine Umfrage zur Ermittlung der MVG bei den Angestellten der Stadt durchzuführen. Dies wird jedoch sehr kritisch gesehen, da zu befürchten ist, dass sich Menschen mit MVG über eine solche Umfrage ausgegrenzt fühlen könnten.
 - Dem Personal- und Organisationsamt ist dabei bewusst, dass dies Risiken in sich birgt und man lediglich einen groben Überblick gewinnen kann, da v.a. die zweite Migrantengeneration kaum ermittelbar ist.
- Auf die Integrationsthemen bezogen hat das Amt bislang keine Erfahrung über (Miss-) Erfolge, betont aber, dass gerade anderen Ämtern durch die Einsparungen in den letzten Jahren viel zugemutet worden ist – dies insbesondere auch bei der Personalbesetzung.
- Eine grundsätzliche Umsetzungshürde für das Migrationsleitbild sieht das Amt darin, in den Fachbereichen die notwendige Integrationsakzeptanz zu erlangen, wobei Zwang sicher der falsche Weg ist. Entsprechend ist es elementar, den Mehrwert von Integration für die Ämter herauszustellen und dies den Ämtern entsprechend gut zu vermitteln.
 - Zudem hat das Personal- und Organisationsamt selbst einen nur geringen Handlungsspielraum beim Stellenbestand, da eher Stellen eingespart werden und es entsprechend sehr wenige (externe) Einstellungen gibt.
 - Hinzu kommt das anders gelagerte Hemmnis, dass das Bewerberpotential seitens der Menschen mit MVG oft erst einmal überhaupt geschaffen werden muss – wofür die Bereiche Schule und Ausbildung essentiell sind.

▪ AUSBLICK:

- Das Personal- und Organisationsamt hat die für sich wichtigen Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung erkannt und setzt sich zunehmend offensiv mit den Bereichen auseinander, um die Grundstrukturen auf einem breiten Fundament zu legen.
- Wichtigste Andockpunkte sind die Bereiche Personaleinsatz mit MVG sowie relevante Schulungen für die bisherigen Mitarbeiter.

3.6 Selbstdarstellung Ämter 15 & 16: Zentrales Justizariat & Justizariat Verwaltungsführung

Gespräch mit Frau Heuer, Herrn Niemeyer am 21. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen finden Beachtung und werden in Münster bisweilen sehr akademisch angegangen. Entsprechend wirkt gerade das umzusetzende Migrationsleitbild abstrakt und wenig benutzerfreundlich. Daher stellt es momentan keinen attraktiven Türöffner für das Integrationsthema dar.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt hat lediglich einen geringen Stellenwert für die Integrationsarbeit der Stadtverwaltung, was auf die geringen Handlungsmöglichkeiten aufgrund des Aufgabenspektrums zurückzuführen ist und nicht am Willen der Ämter liegt.
 - Die Handlungsmöglichkeiten sind primär mittelbarer Natur – etwa hinsichtl. des Datenschutzes, bei Anfragen vom Personalamt und bei der Prozessberatung.
 - Die Mitarbeiter versuchen in den seltenen Fällen, wo der Kontakt zu Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) vorhanden ist, mit einfacher Sprache den Zugang zu ihnen zu finden. Dabei sind die Problemlagen von ‚Migranten‘ genauso verschieden, wie bei Menschen ohne MVG.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Bereiche bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit.
 - Aufgrund der geringen Anknüpfungspunkte kann der personelle und finanzielle Input nicht als statistisch relevant ermittelt werden, da dieser ‚Aufwand‘ in die normale Arbeit einfließt.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern findet Beachtung im Sinne der Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden in beiden Ämtern Beachtung.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Beide Ämter sehen aufgrund ihrer eingangs erwähnten Arbeitsspektren nur ein geringes zukünftiges Handlungspotential im Integrationskontext. So können sie nicht selbst aktiv tätig werden und können stattdessen lediglich indirekt und mittelbar auf Anfrage von anderen Ämtern agieren (s.o.).
 - Ähnlich ist die Situation hinsichtlich einer möglichen Vernetzung und Kooperation gelagert. So ist es wenig vielversprechend für die beiden Ämter, sich hinsichtlich der Integration zu vernetzen. Allerdings halten sie derartige Vernetzungen grundsätzlich für sehr wichtig und unterstützen diese auch – etwa zwischen dem Amt für Schule und Weiterbildung und dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien.
 - Zudem sehen sie viel Potential für ein verstärktes stadtverwaltungsexternes Netzwerken, da man hierdurch viel lernen und profitieren kann.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten in den Ämtern keine Menschen mit MVG.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings gibt es derzeit kaum Personalbewegung in den beiden Ämtern.
 - Beide nehmen zwar das Schulungsangebot zur Kenntnis, sehen jedoch bislang keinen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden aufgrund der Aufgabenstellungen und Handlungsräumen in beiden Ämtern nicht genutzt.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Beide Ämter betreiben grundsätzlich keine erwähnenswerte Öffentlichkeitsarbeit und einzig bei Bürgerbegehren, Angelegenheiten rund um den Datenschutz oder im Umfeld von größeren Prozessen existiert Pressekontakt.
 - Aufgrund der Handlungsräume ist im Amt 16 derzeit eine eigene deutschsprachige Homepage in Arbeit, um hier insbesondere die Aspekte ‚Datenschutz‘ und ‚Korruptionsprävention‘ zu thematisieren.
 - Zudem unterhält auch das Amt 15 eine auf deutsch verfügbare Internetseite, die knapp und übersichtlich gestaltet ist.
 - Die Ämter finden dabei bedingt eine einfache und barrierefreie Sprache – was allerdings dem sperrig-juristischen Thema geschuldet ist, das kaum einfacher zu formulieren ist.
 - Anstelle von – hier wegfallenden Publikationen (s.o.) – bietet das Amt 15 auf seiner Homepage einen Link zum Herunterladen von ortsbezogenen Gesetzen und Satzungen.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben und beide Ämter halten derartige Kennzahlen für wenig sinnvoll im Kontext der Migrations- und Integrationsthemen.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sehen beide Ämter für sich selbst nicht. Allgemein auf die Stadt bezogen, erscheint sie jedoch fraglich, da das Konzept sehr sperrig wirkt (s.o.). Zudem kann es den Eindruck vermitteln, dass die Münsteraner Ämter bislang Integration und Interkulturelle Öffnung nicht berücksichtigen würden – was jedoch nicht der Fall sei und es vielmehr bereits viele gute Ansätze gebe.
- Entsprechend sehen die Ämter einige empfehlenswerte Handlungsaspekte:
 - Wenn man die Ämter für die Leitbildumsetzung begeistern will, muss man es wesentlich praxisbezogener und unkomplizierter gestalten.
 - Ein anders gelagertes Problem ist, dass die Stadt Gefahr läuft, das Migrationsleitbild und entsprechende Zielvereinbarungen in gleicher Weise über alle Ämter zu stülpen und auf einen Über-Aktionismus zuzusteuern.
 - Auch ist es wichtig, sich auf einige wenige elementare Bereiche zu konzentrieren und damit gezielt die Menschen mit und ohne MVG zu erreichen – so beispielsweise die sprachliche Förderung, wo es dringend einer besseren didaktischen Vermittlung bedarf.
 - Da Integration häufig als ‚Selbstläufer‘ am besten gelingen kann, müssen oft lediglich die hierfür notwendigen personellen und finanziellen Freiräume und Strukturen geschaffen werden.

▪ AUSBLICK:

- Beide Ämter haben den Stellenwert der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung erkannt, allerdings erweisen sich die diesbezüglichen Handlungsmöglichkeiten aufgrund ihrer Arbeitsfelder als sehr gering.
- Wichtigste Andockpunkte sind entsprechend zum einen, bei künftigen Personaleinstellungen auch gezielt Bewerber mit MVG zu berücksichtigen. Zum anderen können die Ämter wie bisher darauf achten, in den Fällen des Kontaktes zu Menschen mit MVG einen sensiblen und offenen Zugang zu ihnen zu finden.

3.7 Selbstdarstellung Amt 18: Citeq

Gespräch mit Herrn Tewes am 16. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen ‚Migration‘, ‚Integration‘ und ‚Interkulturelle Öffnung‘ nimmt man in Münster primär dann wahr, wenn man beruflich mit ihnen konfrontiert ist. Aber insbesondere die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Öffnung macht hier sehr gute Arbeit und bringt die Aspekte zunehmend auf die Agenda.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Citeq nimmt im Integrationskontext einen geringen Stellenwert ein, da das Unternehmen in Münster lediglich eine stadtinterne Wirkung entfaltet und somit äußerst wenig gezielt erreichen bzw. beisteuern kann.
 - Entsprechend gibt es derzeit auch keine konkreten Aktivitäten diesbezüglich. Allerdings sieht man durchaus zukünftige Andockpunkte (s.u.).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei Citeq Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang ansatzweise Offenheit vorhanden zu sein.
 - Citeq kann sich durchaus gezielte Aktivitäten vorstellen, zu denen insbesondere die folgenden Ansätze zählen:
 - Es ist wichtig, den Internetauftritt der Stadt und einzelner Ämter sowie die Internetstrukturen allgemein zu optimieren. So könnten Mehrsprachigkeit und audio-visuelle Projekte gefördert werden, um auch Menschen mit keinen bzw. geringen Deutschkenntnissen das Verstehen zu erleichtern.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Zudem kann Citeq hinsichtlich der konkreten Datenerhebung und -auswertung viel leisten, wenn bzw. soweit dies der Datenschutz zulässt. Mit den ermittelten Grundlagendaten könnten die entsprechenden Ämter versorgt werden, um ihnen die Arbeit zu erleichtern. Ganz konkrete Beispiele hierfür sind:
 - für den Ort von Sprachkursen ermitteln, wo viele Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) konzentriert leben;
 - hinsichtlich des Schulbesuchs ermitteln, wer häufig fehlt;
 - das Jugendamt bezüglich der Kinderarztbesuche unterstützen;
- Citeq kann sich hinsichtlich der Integrationsarbeit möglicherweise eine Kooperation mit den Landschaftsverbänden vorstellen, da diese für Fördermaßnahmen für Menschen mit MVG zuständig sind. Dies ist ebenfalls mit Stiftungen hilfreich, wo derzeit bereits eine eher unkoordinierte Kommunikation stattfindet.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeitet bei Citeq von 120 Mitarbeitern nach der allgemeinen Definition niemand mit einer MVG der 1. Generation, allerdings einige der 2. Generation.
 - Man hält es jedoch für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen – v.a. Auszubildende – vorausgesetzt die Bewerber bringen die entsprechenden Qualifikationen mit.
 - Eine Einstellung ist zudem für alle Positionen denkbar.
 - Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, sieht jedoch keinen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen, da die Mitarbeiter im Grunde keinen Kontakt zu Menschen mit MVG haben.
 - Interkulturelle Kompetenzen & Fremdsprachenkenntnisse werden nicht genutzt.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Citeq betreibt keine Öffentlichkeitsarbeit im engeren Sinn. So spricht das Unternehmen mit seinen Publikationen und Pressemitteilungen stets direkt die jeweiligen Kunden an und nicht die breite Bürgerschaft. Da sich der Kundenstamm auf den deutschsprachigen Raum begrenzt, sind die Publikationen einzig in deutsch.
 - Die Homepage ist einsprachig verfasst und Citeq nutzt nur bedingt eine einfache und leicht verständliche Sprache.
 - Einen Link zu herunterladbaren Formularen/ Publikationen gibt es nicht.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Grundsätzlich sieht Citeq keine wirklichen Hürden oder Hemmnisse für die Umsetzung des Migrationsleitbildes, da aufgrund der guten Arbeit der Koordinie-

rungsstelle von Herrn Köhnke eine hohe Akzeptanz und Bereitschaft in der Verwaltung diesbezüglich vorhanden ist.

- Wichtig ist allerdings, auch die Bürger im Sinne der breiten Allgemeinheit für das Thema deutlicher zu begeistern, indem man sie gezielt(er) mit einem ‚Integrationsmarketing‘ anspricht – und dies nicht nur in der Verwaltung sowie Vereinen und Verbänden umsetzt.

▪ AUSBLICK:

- Citeq ist sich dem Stellenwert der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung für die zukünftige Entwicklung der Stadt bewusst und ist offen für die Aspekte. Allerdings sieht das Unternehmen aufgrund der eigenen Handlungsfelder lediglich geringes Wirkungspotential.
- Wichtigster Andockpunkt ist zum einen die Einstellung von Personal mit MVG – was jedoch häufig an den fehlenden Qualifikationen scheitert. Zum anderen kann Citeq gerade bei der Homepage-Gestaltung sowie der Datenerhebung und -auswertung wesentliche Beiträge liefern, dies aber lediglich als ausführende Instanz von entsprechenden Auftraggebern.

3.8 Selbstdarstellung Amt 32: Ordnungsamt

Gespräch mit Herrn Vechtel, Herrn Vehlow am 08. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - (Auch) Münster muss sich mit diesen Themen unbedingt auseinandersetzen, da zukünftig immer mehr Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) in der Stadt leben werden.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Der Kontakt zu den Menschen mit MVG ist durchaus hoch – v.a. in den Bereichen der Gewerbetreibenden und bei den Kfz-Zulassungen. Da das Ordnungsamt eine Fachbehörde ist, nimmt es bei der Integrationsarbeit aber eher eine nachgeordnete, sekundäre Position ein.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, spielen aber keine Sonderrolle. So werden aufgrund der fachlichen Struktur und Ausrichtung des Ordnungsamtes Menschen mit MVG weder bevorzugt noch benachteiligt.
 - Dementsprechend gibt es bislang auch keine dezidierten Integrationsaktivitäten. Allerdings sieht man durchaus potentielle Andockpunkte (s.u.).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da das Ordnungsamt nicht spezifisch in den Bereichen tätig ist, kann der Kosten- und Personalaufwand nicht separiert beziffert werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Ordnungsamt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das Ordnungsamt weist auf seinen Gleichbehandlungsgrundsatz hin, der eine zu große Zuwendung zu Menschen mit MVG nicht zulasse. Allerdings sieht das Amt durchaus konkretes Handlungspotential in folgenden Bereichen:
 - Bei der Er- und Zustellung von Bescheiden kann gezielt darauf hingewirkt werden, diese in leichter verständlicher Form zu gestalten. Diesem Vorhaben

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

sind allerdings Grenzen gesetzt, da gesetzlich vorgeschriebene Richtlinien letztlich nicht umgangen werden können.

- Zudem ist eine stärkere Aktivität bei dem Personalbestand im Ordnungsamt vorstellbar – allerdings ist man hierin stark vom Personalamt abhängig (s.u.).

→ Das Amt sieht keinen konkreten Kooperations- bzw. Netzwerkbedarf.

▪ PERSONALEBENE:

→ Derzeit arbeiten im Ordnungsamt vier MitarbeiterInnen mit MVG – zwei Personen im Außendienst und zwei im Servicebereich.

- Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen. Das Ordnungsamt betont in diesem Kontext, dass man sehr gerne mehr Personal mit MVG einstellen möchte.
- Dies sei abhängig von dem Personalamt – das bislang mit seinen Einstellungsstrukturen eher zögerlich reagiere – und von den entsprechenden Qualifikationen der Bewerber, die leider bislang häufig nicht erfüllt werden.
- Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings wäre gerade der Einsatz von jungen Menschen mit MVG im mittleren und Außendienst vielversprechend.

→ Das Amt nimmt bislang das Schulungsangebot in Anspruch und heißt es gut.

→ Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden eher sporadisch genutzt, da eine nötige institutionalisierte Systematisierung in der Stadtverwaltung bislang nicht präsent ist.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

→ Es werden bislang keine mehrsprachigen Publikationen, Broschüren oder Formulare angeboten und dies ist auch nicht vorgesehen, da hierfür kein spezifischer Bedarf besteht. Dies hält das Ordnungsamt aber für andere Ämter für durchaus relevanter, um etwa bestimmte ‚Türöffnerfunktionen‘ bereitzustellen.

→ Die Homepage ist einsprachig verfasst, das Amt findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung. Zudem ist der Internetauftritt gut strukturiert und das Amt findet eine weitestgehend einfache und barrierefreie Sprache.

- Auf der Homepage sind keine Publikationen bzw. ein entsprechender Link zum Herunterladen verfügbar.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

→ Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.

- Es gibt keine Daten(erhebungs-)differenzierung zwischen den Menschen mit und ohne MVG, da im Fokus des Ordnungsamtes primär die Erfassung der Daten steht, die für die Facharbeit erforderlich bzw. relevant sind.

→ Ein spezifisches Problem für das Ordnungsamt ist das häufig mangelnde Verstehen der deutschen Systematik und Ordnungsprinzipien seitens der Menschen mit MVG.

→ Es lassen sich keine spezifischen Erfolge messen, aber auch keine ‚extremen‘ Widerstände im Sinne von Misserfolgen in ihrer Arbeit feststellen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- So gelingt die Kommunikation meist gut in englischer Sprache, da die Mitarbeiter i.d.R. gut englisch beherrschen. Zudem bringen Menschen mit MVG häufig Bekannte mit, die beim Übersetzen zur Seite stehen.
 - Grundsätzlich kann das Ordnungsamt daher alle Kommunikationsbedarfe abdecken – es fehlt dann eher selten die Bereitschaft seitens der Migranten.
 - Grundsätzliche Hürden sieht das Ordnungsamt bei der Migrationsleitbildumsetzung für die Stadt in der Entwicklung spezifischer Integrationsmaßnahmen, da die Menschen mit MVG verschiedenster Nationalität und Kultur sind.
 - Zudem seien Maßnahmen sicher nirgends in der Verwaltung ohne zusätzliche Finanz- und Personalressourcen durchführbar.
 - Das Ordnungsamt wünscht sich v.a. auch mehr Aktivitäten vom Personalamt, da dieses bislang viel zu sehr auf zentralisierte Einstellungsverfahren zurückgreift. Durch dieses Verfahren sind aber die häufig erforderlichen spezifischen Schulungs- und Bildungsfördermaßnahmen für Menschen mit MVG nicht möglich. Langfristig können ohne derartige Bestrebungen etwaige Einstellungshürden wie etwa Verwaltungsfachprüfungen nicht abgebaut werden.
-
- AUSBLICK:
 - Das Ordnungsamt hat erkannt, dass es für sich durchaus essentielle Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt und ist entsprechend durchaus offen hierfür.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen die Verstärkung des eigenen Personals mit Mitarbeitern mit MVG. Zum anderen kann das Amt auf eine integrationsfördernde Form ihrer Bescheide hinarbeiten.

3.9 Selbstdarstellung Amt 33: Amt für Bürgerangelegenheiten

Gespräch mit Herren Weihermann, Schlenker, Tüns am 27. Mai 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Grundsätzlich hat Münster eine offene Gesellschaft, die sehr sozial eingestellt ist und sensibel ist für diese Themen. Gerade die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten macht hier sehr gute Arbeit. Auch im Amt für Bürgerangelegenheiten werden grundsätzlich überwiegend positive Erfahrungen mit Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) – zu denen hier häufiger Kontakt besteht – gemacht. Einige Bürger haben allerdings Vorbehalte, teils auch Vorurteile, gegenüber Ausländern, so dass hier weiter an der positiven Grundeinstellung gearbeitet werden muss.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt für Bürgerangelegenheiten nimmt in diesen Themenbereichen eine wichtige Rolle ein.
 - Im Kernbereich des Amtes – also bei den bürgernahen Dienstleistungen – zeigt sich die Interkulturelle Öffnung z.B. in der Zweisprachigkeit der Formulare und darin, dass ein Gros der Mitarbeiter zwei oder mehrere Sprachen spricht.
 - Auch besuchen Mitarbeiter gezielt entsprechende Fortbildungen, wobei diese Angestellten dann als Multiplikatoren dienen und ihr Wissen weitergeben (s.u.).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der Arbeit im Amt für Bürgerangelegenheiten und man ist offen gegenüber den Menschen mit MVG.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt jedoch ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen, zu denen auch die Berücksichtigung des Migrationsleitbildes gehört.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Amt für Bürgerangelegenheiten Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Amt für Bürgerangelegenheiten sieht insbesondere bei der Personalfrage noch ausbaufähige Schnittpunkte (s.u.).
 - Zudem hält das Amt auch zahlreiche allgemeine Anregungen für beachtenswert:
 - Die Stadt Münster muss aufpassen, dass ein ‚Über-Aktionismus‘ vermieden wird. Wichtig und hilfreich wäre etwa die Einrichtung von ämterübergreifenden Ansprechpartnern, die alle zentralen Dienste vermitteln können.
 - Auch ist die Dezentralisierung im Wohnbereich (weiter) zu fördern.
 - Zudem erachtet es das Amt als essentiell, die Kommunikation – hier v.a. die sprachliche Förderung – deutlich zu stärken. Diese ist leider in den letzten Jahren immer mehr vernachlässigt worden und es sind Ausgaben für Sprachkurse immer weiter gekürzt worden, obwohl die Sprache enorm integrationsfördernd wirkt.
 - Hilfreich ist zudem, vermehrt mit Vereinen zusammenzuarbeiten – dies insbesondere in den einzelnen Stadtteilen.
 - Kooperations- und Netzwerkmöglichkeiten hält das Amt für sich insbesondere mit Bezirksverwaltungen und Vereinen – gerne auch in den Stadtteilen – für vielversprechend.
- PERSONALEBENE:
- Derzeit arbeiten im Amt für Bürgerangelegenheiten eher wenige Menschen mit MVG. Man ist sich aber durchaus bewusst, dass dies ausbaufähig ist und begrüßt mehr Einstellungen von Menschen mit MVG – sowohl als Auszubildende als auch in Form von qualifizierten Angestellten.
 - Eine Hemmschwelle liegt hier beim Personal- und Organisationsamt, das für die Personalgewinnung verantwortlich zeichnet.
 - Mitarbeiter mit MVG sind dabei in allen Sachbereichen denkbar, dies v.a. auch im Kontext von Wahlen und Einbürgerung.
 - Das Amt nimmt bislang das Schulungsangebot wahr und daran teil. Die so geschulten Mitarbeiter übernehmen anschließend gezielt die Rolle von Multiplikatoren, die ihre Erfahrung weitergeben.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden ansatzweise genutzt, allerdings ist dies noch ausbaufähig.
- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
- Es gibt keine spezifische Zuwendung bzw. Ansprache von Menschen mit MVG, aber es existieren weitestgehend alle Publikationen in einfacher, barrierefreier Sprache – oft zudem auch zweisprachig (= deutsch und englisch).
 - Auch die Homepage ist zweisprachig verfasst und das Amt findet eine übersichtliche Gestaltung. Zudem gelingt dem Amt ein gut strukturierter Internetauftritt mit einer einfachen, leicht verständlichen deutschen Sprache.
 - Zwar gibt es auf der Homepage keine Publikationen bzw. einen entsprechenden Link, aber es sind alle wichtigen Formulare in deutscher Sprache als PDF-Version zum Herunterladen vorhanden.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Das Bürgeramt erhebt keine festen Kennzahlen, da Integration ein ‚weicher‘ Faktor ist, dem man hiermit nicht angemessen Rechnung tragen kann.
- Das Amt hat lediglich geringe Erfahrung über Erfolge und Mißerfolge seiner verschiedenen Aktivitäten. Grundsätzlich scheinen die Bestrebungen des Amtes für Bürgerangelegenheiten aber gut angenommen zu werden.
- Welchen finanziellen und personellen Aufwand das Bürgeramt in diesem thematischen Kontext hat, kann nicht aufgebrochen bzw. separiert werden, da alle ‚Aufwendungen‘ in der Arbeit aller Mitarbeiter zusammenlaufen. So haben gefühlte 99% der Mitarbeiter regelmäßig Kontakt zu Menschen mit MVG.
- Das Amt sieht eine Hürde für die Umsetzung des Migrationsleitbildes darin, dass die Menschen mit MVG noch immer zu viele Anlaufstellen haben, die für sie wichtig sind – auch wenn es hier bereits wesentliche Verbesserungen gibt.
- Ein Problem anderer Art ist wiederum, dass der Integrationsprozess teils ausgebremst wird – z.B. werden Kinder mit MVG in den Schulen integriert, aber zu Hause von der Elterngeneration wird dies oft wieder rückgängig gemacht, indem ihnen die Tradition des Heimatlandes vorgelebt wird, so dass gerade viele junge Menschen mit MVG zwischen den Kulturen hin- und hergerissen sind.

▪ AUSBLICK:

- Das Amt für Bürgerangelegenheiten ist sich sowohl der Rolle von Themen wie Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung für die Entwicklung Münsters als auch der eigenen Einflussnahme bewusst.
- Wichtigster Andockpunkt ist für das Amt die gezielte Ansprache der Menschen mit MVG – etwa im direkten Kontakt, aber auch durch den Internetauftritt und den Zugang zu leicht verständlichen Formularen – und der hiermit eng gekoppelte Bereich des eigenen Mitarbeiterstabs. Hier ist ein Ausbau des Anteils von Angestellten mit MVG deutlich erwünscht.

3.10 Selbstdarstellung Amt 34: Standesamt

Gespräch mit Frau Hochwald, Frau Hanhart am 15. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind in und für die Stadtkultur Münsters wichtig. Die Stadt tut viel in diesen Bereichen und ist auf einem guten Integrationsweg. Gerade der Migrationsleitbild-Prozess hat hier sensibilisiert und die Themen lebendig gemacht, denn der Prozess war – aufgrund des sehr intensiven Austausches „über den Tellerrand hinaus“ – sehr bereichernd.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Standesamt spielt eine große Rolle, da sich für Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) sehr viele persönliche, individuell gestaltete Kontakte ergeben.
 - Grundsätzlich alle Menschen der Stadt – v.a. die Menschen mit MVG – kommen irgendwann auf das Standesamt zu:
 - bei Geburt eines Kindes, bei Vorbereitung einer Hochzeit sind sie in einer besonderen Situation, die im privaten Kontext und für die individuelle Lebensplanung einen großen Stellenwert hat;
 - bei Trauerfällen ergeben sich u. a. aufgrund der unterschiedlichen Trauerkultur schwierige, belastende Situationen;
 - Standesbeamte sind in beiden Fällen gefordert, hochfachlich und menschlich sensibel zu handeln, da sie tief ins Leben der Menschen mit MVG eingreifen.
 - Da Urkunden sowohl in Deutschland als auch im Herkunftsland der Menschen mit MVG Geburt, Heirat, Tod gültig dokumentieren, wird bei Menschen mit MVG deren ausländisches Familienrecht hinzugezogen. Dies führt oft zu komplexen und langwierigen Urkundenprüfverfahren u. Prozeduren. Prüfverfahren können sich zudem als sehr kostspielig herausstellen – was teils auch daran liegt, dass das Verwaltungssystem in manchen Ländern unzuverlässig ist und Urkunden sich vielfach (ungewollt) als gefälscht herausstellen.
 - Zudem hat sich gezeigt, dass sich das ‚Ausländerspektrum‘ in den letzten Jahren deutlich geändert hat, es ist vielfältiger geworden.
 - Die Migrationsthemen fließen auf verschiedene Art und Weise in die Arbeit ein:
 - Grundsätzlich sind Integration und Interkulturelle Öffnung für das Standesamt ‚Alltagsarbeit‘, da die Mitarbeiter im Grunde täglich in ihrer kommunikativ geprägten Arbeit mit den Themen konfrontiert sind – was herausfordert und auch Spaß bereitet.
 - Das Standesamt tritt mit einem Internetauftritt nach außen, der mit allgemein bekannten, sprachfreien Orientierungssymbolen (Geburt, Hochzeit, Partner-

schaft) arbeitet und in dieser Einfachheit übersichtliche Strukturen und gute Orientierung bietet.

▪ KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:

- Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der Arbeit im Standesamt und man überlegt bewusst, wie man ihnen am besten Beachtung schenken kann.
 - Die Alltagsarbeit basiert auf persönlichen Kontakten (Gespräch, Telefon, E-Mail, Zeremonien). Es stehen keine spezifischen Hilfsmittel zur Verfügung und zudem sind alle Mitarbeiter mehr oder weniger mit Integration befasst.
 - Durch einen Fortbildungsetat werden überwiegend spezifische juristische Fortbildungen finanziert. Dieser Etat wird auch für die Bereiche „Interkulturelle Öffnung und Integration“ eingesetzt. Der Bereich „Interkulturelle Öffnung und Integration“ braucht eine größere Unterstützung, da der Personalaufwand bei Kunden mit MVG zumeist sehr hoch ist: persönliche Beratung, bei der Differenzen in Denkstrukturen, Erfahrungen mit Verwaltungen und zum Teil auch erhebliche emotionale Vorbehalte gehandhabt oder gar thematisiert werden müssen, sind eine echte Herausforderung neben der Vermittlung der juristischen Anforderungen an die Vorbereitung einer Hochzeit.
- Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert, hat jedoch einen hohen Stellenwert.
 - Es gibt im Standesamt kein explizit formuliertes „Integrationskonzept“ und keine explizite Verankerung der Integration als Ämterziel. Integration ist vielmehr ‚Alltagsarbeit‘ im Standesamt. Das Standesamt beherzigt die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien zur Integration – hierzu gehört auch die Berücksichtigung des Migrationsleitbildes.
- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Standesamt Beachtung.
 - Allerdings weist das Standesamt darauf hin, dass es eine Art Sonderstellung in der Verwaltung hat und es im Beurkundungsbereich (stadt-) weisungsunabhängig ist.

▪ SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:

- Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
- Das Standesamt sieht konkretes Handlungspotential in der Fortführung bisheriger Aktivitäten (s.o.) und folgende Erweiterungsaspekte:
 - Es gibt v.a. auszubauende Andockpunkte in einem engeren und intensiveren Kontakt zu ausländischen Standesämtern, der hergestellt, gehalten und gepflegt werden müsste.
 - Es wäre hilfreich, mehr Zeit für spezifische Fortbildungen aufbringen zu können und Basisbroschüren des Amtes mehrsprachig anzubieten (s.u.).

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Eine sinnvolle Ergänzung und Arbeitserleichterung für die Mitarbeiter wäre es zudem, wenn eine Datenbank angelegt würde, in der fachspezifische Vokabeln in mehreren Sprachen zusammengefasst sind.
 - Auf städtischer Ebene gibt es v.a. Kooperationen mit dem Amt für Ausländerangelegenheiten und dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien. Diese Zusammenarbeit ergibt sich aus gesetzlichen Vorgaben.
 - Das Amt ist über die städtische Ebene hinaus sehr viel stärker vernetzt: mit dem Bundesverwaltungsamt, den Deutschen Botschaften im Ausland, mit Aufsichtsbehörden, ausländischen Standesämtern, der Euregio und (Fach-) Verbänden.
 - Netzwerke werden also v.a. fachbezogen gepflegt und lediglich ‚am Rande‘ mit der Stadtverwaltung.
- PERSONALEBENE:
- Derzeit arbeiten im Standesamt keine Menschen mit MVG.
 - Man zeigt sich aber sehr offen für die Einstellung von Menschen mit MVG.
 - Da das Standesamt ein kleines Amt mit flachen Hierarchien ist, kann man sich Menschen mit MVG in sämtlichen Positionen vorstellen.
 - Das Amt ist gesetzlich fortbildungsverpflichtet und legt großen Wert auf juristische Fortbildung, die sehr fachspezifisch angelegt ist und daher primär von den entsprechenden Fachverbänden bzw. der Bundesakademie für Standesamtswesen angeboten bzw. in Anspruch genommen wird.
 - Eine fachliche Fortbildung findet auch im laufenden Arbeitsalltag über spezifische Fachblätter und Zeitschriften statt, etwa über aktuellste obergerichtliche und europäische Rechtsprechung und internationales Familienrecht. Offener Bedarf besteht jedoch im ‚weichen Fortbildungsbereich‘, wo auch die Stadtverwaltung selbst ihr Angebot optimieren könnte.
 - Ein Schwerpunktproblem besteht darin, Zeitfenster für Fortbildungen zur Verfügung zu stellen.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden untereinander sehr stark genutzt.
- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
- Es gibt keine spezifische Zuwendung bzw. Ansprache von Menschen mit MVG, aber dies liegt daran, dass grundsätzlich nur wenig schriftliches Informationsmaterial vorhanden ist.
 - Eine inhaltliche Ausweitung für Menschen mit MVG oder Mehrsprachigkeit ist wenig sinnvoll, da die Arbeitsabläufe und Prozeduren je nach kulturellem Hintergrund und Ursprungsland stark variieren und zu spezifischen Einzelfällen werden, die lediglich im persönlichen Kontakt erarbeitet werden können.
 - Die Homepage ist einsprachig verfasst. Das Standesamt wählt jedoch eine sehr übersichtliche Gestaltung, indem es mit vielen, sich interkulturell erschließenden symbolhaften Piktogrammen arbeitet, so dass sich auch Menschen mit wenigen bzw. ohne Deutschkenntnissen zu Recht finden können.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Zudem ist das Amt bemüht, eine einfache, leicht verständliche und barrierefreie deutsche Sprache zu finden – was gut gelingt.
- Auf der Internetseite gibt es thematisch zugeordnet auch jeweils Links zu Broschüren, Formularen und Satzungen, die dann jeweils als PDF-Formulare heruntergeladen werden können.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden lediglich eingeschränkt themenspezifisch relevante Daten erhoben. So wird zum Teil bei der Datenerhebung nach Staatsangehörigkeit differenziert.
- Die Zusammenarbeit mit Menschen mit MVG gelingt gut.
 - Schwierigkeiten treten primär auf, wenn es um das notwendige Verständnis seitens der Menschen mit MVG für das Erfordernis geht, dass bestimmte Urkunden von ihnen beschafft werden müssen bzw. die Papiere einer Prüfung bedürfen. Manchmal begegnet man der Erwartung, dass das Standesamt alle Dokumente für die Heiratswilligen besorgen könnte und ihnen alle Behördengänge - auch die bei seinen Heimatbehörden – abnehmen könnte.
 - Hier besteht die Herausforderung darin, sich als Standesbeamte zu definieren, die notwendige partnerschaftliche Zusammenarbeit zu formulieren – sprich´ das Amt bzw. den Mitarbeiter als ‚Guide‘ durch die juristischen Vorschriften und Institutionen erkennbar werden zu lassen und zu motivieren, die erforderlichen Schritte selbst zu gehen.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Standesamt für sich selbst v.a. in der zu geringen Zeit für Fortbildungsbesuche und zu wenig Geld für mehrsprachige Publikationen sowie Öffentlichkeitsarbeit. Für die eigenen Bestrebungen gibt es lediglich teilweise das Problem, notwendige Adressen/ Kontaktmöglichkeiten zu bekommen.
 - Die Mitarbeiter des Standesamtes sind zudem ‚institutionalisierte Einzelkämpfer‘ mit hoher individueller Entscheidungsverantwortung. Zugleich sind sie in ein Team eingebunden, dass nach außen verbindlich als einheitlich handelndes Team auftritt.
 - Eine andere Problemlage dezidiert für das Standesamt ist die räumliche Ausstattung, die im Beantwortungskontext eher düster wirkt – was weder bei freudigen Anlässen wie Hochzeiten oder Geburten, noch bei Trauerfällen angemessen und förderlich ist.
- Allgemein für die Verwaltungsebene betrachtet ist es hinsichtlich der Umsetzung des Migrationsleitbildes wichtig, den Kommunikationsprozess über die Integration weiter am Leben zu halten – z.B. über Fachtagungen mit Münsteraner Ämtern und Vereinen – um den eigenen Blick zu erweitern und konkrete Probleme ggf. mit- bzw. untereinander lösen zu können.
- Gerade im Bereich der ‚weichen Fortbildungsthemen‘ müsste das Personalamt oder die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten mehr Angebote anbieten oder aufzeigen, wo man sie belegen kann.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Personal- und Organisationsamt muss zudem bei den Personalentscheidungen wesentlich mehr auf die (Menschen mit) MVG achten.
 - Ein Problem anderer Art ist wiederum, dass das Segregations- bzw. Inselverhalten von Menschen mit MVG aufgebrochen werden muss, denn segregiert sein heißt auch, abgeschnitten sein von wichtigen Informationen und Lebensbereichen. Es zeigt sich erfahrungsgemäß, dass eigentlich gerade die ‚Neuankömmlinge‘ oft sogar sehr offen für die Integration sind und man erst nach einer Eingewöhnungsphase dazu tendiert, sich zurückzuziehen.
 - Hier ist es für die Verwaltung am wichtigsten, zu den Menschen mit MVG eine Vertrauensbasis im ‚partnerschaftlichen Verständnis‘ aufzubauen und ihnen nicht ‚nur‘ den deutschen Gesetzesweg zu erläutern bzw. diesen durchzuziehen.
-
- AUSBLICK:
 - Das Landesamt nimmt die Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung sehr deutlich wahr und identifiziert sich mit ihnen. Entsprechend offen geht man mit diesen Bereichen bei der alltäglichen Arbeit um.
 - Neben der weiterhin hohen interkulturellen Sensibilität, mit der sich die Mitarbeiter im persönlichen Kontakt den Menschen mit MVG nähern, sieht das Landesamt Andockstellen für sich, in denen es v.a. auch von externen Weichenstellungen abhängig ist – so etwa bei optimierten Fortbildungen, Räumlichkeiten und der Personalbesetzung.

3.11 Selbstdarstellung Amt 37: Feuerwehr

Gespräch mit Herren Fritzen, Dr. Bohn, Jonnek am 03. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Feuerwehr hält die Themen in Münster für nicht konfliktbeladen und nimmt sie selbst sehr ernst. So ist der Kontakt der Feuerwehr zu den Bürgern mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) groß, findet allerdings zumeist in Nottfällen/ Rettungseinsätzen statt – was wiederum ein außergewöhnliches reagieren und handeln erfordert. Hierbei trifft die Feuerwehr im Grunde täglich auf sprachliche und kulturelle Barrieren, mit denen sie konfrontiert ist.
 - Grundsätzlich wird es sehr begrüßt, dass der Integrationsprozess in Gang gesetzt worden ist.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die Feuerwehr misst sich bezügl. der Integration einen hohen Stellenwert in analytischer Betrachtung zu, hält diesen aber bislang faktisch in der praktischen Umsetzung bei der Arbeit als bewussten Prozess für nur gering entwickelt.
 - Entsprechend bilden die Migrationsthemen einen analytischen Bestandteil der Arbeit bei der Feuerwehr – jedoch hinkt die bewusste Umsetzung der analytischen Wahrnehmung hinterher. So vollzieht die Feuerwehr eine praktische, gelebte Integration, ohne aber hierfür bislang spezifische Projekte zu forcieren.
 - Dies zeigt sich z.B. in der Zusammensetzung der Freiwilligen Feuerwehr und Jugendfeuerwehr (vgl. ‚Personalebene‘).
 - Zudem stoßen die Themen ‚Fremde Kulturen‘ und ‚Ethik im Rettungsdienst‘ als Pflichtlehreinheiten der Ausbildung auf große Resonanz (s.u.).
 - Auf diese Weise findet bereits eine konkrete Sensibilisierung der Mitarbeiter (ohne MVG) statt, wo man auch weiteres Ausbaupotential sieht – sowohl in der Berufs- als auch bei der Freiwilligen Feuerwehr bzw. Jugendfeuerwehr. Allerdings weist man darauf hin, dass es innerhalb der Feuerwehren keinen konkreten Handlungsbedarf gibt, da keine Ressentiments präsent sind.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Feuerwehr kann die Personal- und Finanzaufwendungen für integrations-spezifische Bereiche nicht einschätzen, da die Kosten und der Personalaufwand in den allgemeinen Arbeitsablauf einfließen.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar, bis auf dass das Beherrschen der deutschen Sprache eine Zugangsbarriere darstellt.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden in der Feuerwehr Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Die Feuerwehr erachtet die sprachliche Hürde als wichtigsten Faktor – dies gilt sowohl für eingehende Notrufe als auch vor Ort an Einsatzstellen. Zwar läuft dies bislang stets konfliktfrei ab und es ergibt sich daraus derzeit kein drängender Handlungsbedarf, allerdings kann jederzeit ein ‚Ernstfall‘ eintreten und die Lage grundlegend ändern – wie etwa der Brand in Ludwigshafen gezeigt hat.
 - Die Feuerwehr hat hinsichtlich der Migrationsthemen einen hohen Anspruch an sich und sieht verschiedene konkrete Handlungsmöglichkeiten:
 - Insbesondere in den Bereichen der Aufklärung, Prävention sowie bei den eingehenden Notrufen muss die Arbeit optimiert werden.
 - Hierzu ist es wichtig, mehr fremdsprachiges Informationsmaterial bereit zu halten. So könnten mehrsprachige Formulare und Infobroschüren für Notfallsituationen entworfen und ggf. auch z.B. in Hausfluren angebracht werden.
 - Auch ist es notwendig, Instrumente zu schaffen, welche die Abfrage fremdsprachiger Notrufe erleichtert.
 - Die Feuerwehr kann sich zudem vorstellen, verstärkte Aufklärung unter den Bürgern mit MVG anzubieten – etwa bei Kulturfesten und Feierlichkeiten.
 - Netzwerke bestehen bereits mit der Polizei und Schulen – wobei eine Vertiefung dieser Kooperationen immer willkommen ist. Zudem sind die Freiwillige Feuerwehr bzw. Jugendfeuerwehr stark mit Sport- und anderen Vereinen vernetzt.
 - Darüber hinaus kann man sich vorstellen, dass die Zusammenarbeit mit dem Ausländerbeirat z.B. im Bereich Rettungsdienst vertieft wird, indem dieser künftig nicht nur an den regelmäßig stattfindenden Gesundheitskonferenzen teilnimmt, sondern sich hier auch aktiv einbringen kann – etwa in Form eines Kurzreferates.

- PERSONALEBENE:
 - Bei der Freiwilligen Feuerwehr gibt es derzeit 15 Einsatzkräfte mit MVG, aber in der Berufsfeuerwehr sind bislang keine Mitarbeiter mit MVG. Des Weiteren sind zwei Jugendliche mit MVG bei der Jugendfeuerwehr.
 - Ihre Mitarbeit und Integration in die Gruppe verlief problemlos und man nimmt sie nicht als etwas ‚Besonderes‘ wahr – was die Feuerwehr als gelungene Integration versteht.
 - Der Schlüssel für Veränderungen in der Zusammensetzung der Mitarbeiter-schaft liegt in der Jugendfeuerwehr. Bereits heute stammen etwa 30% aller

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

aktiven Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr aus der Jugendfeuerwehr. Die Berufsfeuerwehr wiederum rekrutiert heute einen Großteil der Mitarbeiter aus der Freiwilligen Feuerwehr.

- Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen – wobei der vorhandene Migrationshintergrund einerseits keine Eintrittskarte, aber andererseits eben auch kein Ausschlusskriterium ist.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, wobei besonders vielversprechende Arbeitsbereiche v.a. die Bereiche sind, in denen Kommunikation stattfindet – etwa auf den Löschzügen und in Rettungswagen sowie in der Leitstelle (Notfallzentrale).
 - Was die Anforderungen angeht, zeigt die Feuerwehr große Toleranz. Die einzige Pflichtvoraussetzung, die über übliche fachliche und gesundheitliche Voraussetzungen hinausgeht, ist das Beherrschen der deutschen Sprache.
- Themenspezifische Schulungen und Fortbildungen werden v.a. auch Feuerwehr-intern angeboten und die Teilnahme hieran ist (z.B. für Einsatzkräfte im Rettungsdienst) fast immer verpflichtend.
- Eine Ausnahme hiervon bildet einzig die Führungsebene, die allerdings die Angebote wahrnimmt und häufig freiwillig daran teilnimmt.
- Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils auf Zufallsbasis genutzt, es gibt jedoch derzeit leider keine systematische Erfassung dieser Sekundärkompetenzen.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Bislang richtet sich die Feuerwehr in ihrer Öffentlichkeitsarbeit nicht direkt spezifisch an Menschen mit MVG. Es ist allerdings der sehr konkrete Wunsch vorhanden, dies in Zukunft zu ändern und stehe entsprechend im derzeitigen Feuerwehr-Entwicklungsplan weit oben auf der Agenda.
- So ist beispielsweise anvisiert, die elementaren Basisinformationen mehrsprachig zu gestalten (s.o.).
 - Die Stadt Münster kann hier helfen, indem sie nicht nur Unterstützung bei der Umsetzung der ‚Barrierefreiheit‘ von Webseiten gibt, sondern auch bei deren Mehrsprachigkeit.
- Die Homepage ist einsprachig verfasst, die Feuerwehr findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung und eine einfache, leicht verständliche Sprache.
- Es gibt zudem einen Link um Publikationen und Broschüren in PDF-Formaten herunterzuladen.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
- Die Feuerwehr spricht sich gegen feste Kennzahlen aus, da sie diese bei der internen Kommunikation für kontraproduktiv erachtet.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Die Feuerwehr hat lediglich geringe Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge ihrer Integrationsarbeit. Jedoch stößt man gerade in der Notfallarbeit an Grenzen.
 - Hier bildet primär das sprachliche Verständigungsproblem eine natürliche Handlungsgrenze – selbst bei hohem eigenem kulturellem Verständnis, wobei gerade diese Kultursensibilität schon sehr hilft.
- Grundsätzliche Hürden für die Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht die Feuerwehr für sich selbst darin, dass sie derzeit noch zu wenige Ressourcen für die Integrationsarbeit verwenden kann, da andere Bereiche Priorität haben (müssen) und weitere finanzielle sowie personelle Ressourcen fehlen.
- So könnte die Feuerwehr bereits mit einer halben zusätzlichen Stelle viel Fruchtbares erreichen.
 - Probleme anderer Art sind für die Feuerwehr kulturelle Verständigungshürden und das Stocken bei der Einführung der geplanten Gesundheitskarte.
 - Letztere würde v.a. in den Noteinsätzen eine große Hilfe sein – gerade im Umgang mit Menschen, die die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen – da sie wichtige medizinische Daten beinhalten soll.
- Allgemein betrachtet dürfen die Themen als ‚sekundäre Motive‘ nicht die primären Arbeitsbereiche in den Hintergrund drängen. Integration sei als ‚normaler, freiwilliger Prozess‘ am Erfolg versprechendsten.
- Da derzeit alle Anstrengungen im Integrationskontext freiwillige Leistungen sind, für die es keine Verpflichtung gibt, müsste die Stadt wichtige strukturelle Weichen (um-) stellen, indem sie Integration und Interkulturelle Öffnung zu Pflichtleistungen mit verpflichtenden Aufgaben macht.
- AUSBLICK:
- Die Feuerwehr hat den Stellenwert der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung erkannt und ist sehr bemüht, sie in ihre Arbeit zu integrieren.
 - Dabei geht der Blick über konkrete praktische Maßnahmen hinaus und die Feuerwehr nimmt auch die zugrunde liegenden Strukturen wahr.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen die gezielte Ansprache von Menschen mit MVG – sowohl präventiv aufklärend als auch in Notfällen.

3.12 Selbstdarstellung Amt 20: Amt für Finanzen und Beteiligungen

Gespräch mit Herrn Reinkemeier am 18. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind präsent, da Münster über eine offene Stadtgesellschaft verfügt. Die vielen unterschiedlichen Kulturen tragen zur wirtschaftlichen und kulturellen Bereicherung der Stadt bei. Zudem sind die Themen aufgrund des demographischen Wandels dringend virulent.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Dem Amt für Finanzen fällt lediglich ein geringer Stellenwert im Integrationskontext zu, da der Kontakt zu Bürgern mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) nur sehr punktuell in den Abteilungen Stadtkasse, Gewerbesteuer-, und Grundbesitzabgaben statt findet. Die Herkunftsfrage ist bei der Arbeit des Amtes unwesentlich und man verhält sich neutral gegenüber sämtlichen Bürgern.
 - Menschen mit MVG bilden entsprechend einen integrierten Bestandteil der Arbeit, nehmen jedoch keine Sonderrolle ein. Aufgrunddessen gibt es derzeit auch keine konkreten Integrationsaktivitäten. Allerdings sieht man durchaus zwei zukünftige Andockpunkte (s.u.).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt aber ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Amt für Finanzen Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das Amt sieht Handlungspotential in zwei konkreten Bereichen:

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Man kann den Menschen mit geringen Deutschkenntnissen gezielt Hilfsinformationen im Sinne von ‚Beipackzetteln‘ zur Verfügung stellen – beispielsweise bei Steuerbescheiderlassungen und -bescheidzustellungen. Diese Ergänzung ist ein Entgegenkommen, da die Bescheide selbst juristische Vorschriften in ‚amtsdeutscher‘ Sprache erfüllen müssen und entsprechend selbst nicht einfacher gestalten werden können.
 - Eine zweite Ebene betrifft die Personalrekrutierung im Amt (s.u.).
- Da das Amt für Finanzen ein Querschnittsamt ist, ist es für Netzwerke nur bedingt geeignet – zumal das Amt keine eigenen Projekte initiiert, für die eine Kooperation und ein Austausch sinnvoll wären.
- PERSONALEBENE:
- Derzeit arbeiten im Amt für Finanzen etwa 100 Mitarbeiter. Allerdings kann Herr Reinkemeier nicht abschätzen, ob und wenn ja wie viele mit MVG darunter sind.
- In diesem Kontext wird auf ein grundsätzliches Problem der Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern im Amt hingewiesen.
 - Es ist eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar und entscheidend hierfür ist die jeweils benötigte Qualifikation, nicht die Herkunft.
- Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, sieht jedoch keine zwingende Notwendigkeit für einen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen.
- Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden i.d.R. nicht genutzt.
- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
- Das Amt für Finanzen betreibt keine Öffentlichkeitsarbeit im engeren Sinn. Publikationen liegen primär in Form von Haushaltsplänen sowie Beteiligungsberichten im allgemeinen und im Individualfall in Form von Bescheiden (z.B. Steuerbescheid, Abgabenbescheid, Vollstreckungsbescheid) vor, die stets in deutscher Sprache erstellt werden.
- Auch die Homepage ist einsprachig verfasst und das Amt findet in seinem gut strukturierten, übersichtlich gestalteten Internetauftritt eine einfache und leicht verständliche Sprache.
- Darüber hinaus gibt es die hilfreiche Möglichkeit, alle Formulare, Gesetze, Berichte, Haushaltspläne etc. in PDF-Format herunter zu laden.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für Finanzen nicht.
- Allgemein muss aber in der Stadtbevölkerung und verwaltungsintern ein stärkerer Diskussionsprozess in Gang gesetzt werden, um die vielen Vorteile von Migration und Integration nachhaltig zu unterstreichen. Hierin ist zu verdeutlichen, dass Menschen mit MVG nicht nur Kosten und Arbeit verursachen, sondern auch sehr sinnvoll für Innovationen sind. Integration ist damit auch eine Investition in die Zukunft Münsters.

▪ AUSBLICK:

- Das Amt für Finanzen ist sich des Stellenwerts der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung für die zukünftige Entwicklung der Stadt bewusst.
- Richtungsweisende Andockpunkte sieht man aufgrund des eigenen Handlungsfeldes primär darin, das Verständnis ihrer Bescheide und Erlasse durch entsprechende Maßnahmen zu erleichtern und bei der künftigen Personalbesetzung offen zu sein für Menschen mit MVG.

3.13 Selbstdarstellung Amt 23: Amt für Immobilienmanagement

Gespräch mit Herren Nienaber, Schniedenharn, Buth, Ameling, Michel am 03. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind für die Zukunftsplanung der Stadt sehr wichtig.
- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt hat keinen ordinären Stellenwert in der Integrationsarbeit, da das Amt als Querschnittsamt sich in erster Linie als stadtinternen Dienstleister für die anderen Ämter versteht und man selbst lediglich ‚arbeitsunterstützend‘ tätig ist. Entsprechend ist das Amt nicht aktiv an dem Integrationsprozess beteiligt.
 - Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, nehmen jedoch keine Sonderrolle ein. So fließen auch die Integrationsthemen automatisch in die Arbeitsprozesse ein, denn die Bürger und ihre Anliegen stehen stets im Fokus – einschließlich der Menschen mit MVG.
 - Das Amt weist in diesem Kontext darauf hin, dass der Kontakt zu den Bürgern mit Ausnahme des An- und Verkaufsgeschäftes gering ist. Die Berührungen mit Menschen mit MVG sind beim Verkauf von Baugrundstücken am höchsten, wo diese mittlerweile geschätzt an die 50% ausmachen.
 - In anderen Bereichen ist der Kontakt hingegen sehr gering und es lassen sich keine besonderen Bedarfe von Zugewanderten aufzeigen.
 - Die Themen haben im Rahmen der Vermarktung von Baugrundstücken einen gewissen Stellenwert für das Amt, es gibt aber keine spezifischen Aktivitäten.
- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in den Gleichbehandlungsgrundsatz des Amtes und in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang ist durchaus Offenheit vorhanden.
 - Das Amt hat aufgrund der eingangs erwähnten Arbeitsfelder als stadtinterner Dienstleister nur sehr geringes eigenes Handlungspotential im Integrationskon-

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

text. Jedoch sieht es durchaus konkrete Handlungspotentiale für andere Bereiche der Stadtverwaltung, zu denen v.a. die folgenden Möglichkeiten zählen:

- Im Jugend- und Schulbereich, im Wohnungsamt und den Wohnungsgesellschaften, bei den örtlichen Vereinen und bei den Menschen mit MVG selbst.
- Auf sich bezogen sieht das Amt keine vielversprechenden Kooperationsmöglichkeiten, da man nicht aktiv am Integrationsprozess beteiligt ist, sondern lediglich bei Bedarf auf Anforderung anderer städtischer Einrichtungen Hilfestellung und Unterstützung bei der Umsetzung der zu erreichenden Ziele/ Teilziele gibt.

▪ PERSONALEBENE:

- Derzeit gibt es keine Informationen darüber, ob und wie viele Menschen mit MVG im Verwaltungsbereich des Amtes tätig sind. Allerdings ist ihr Anteil im Bereich der 160 Reinigungskräfte, die bei der Stadt beschäftigt sind und dem Amt 23 (mit-) unterliegen, hoch und beträgt hier wahrscheinlich an die 30%.
 - Man hält es für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter und Auszubildende mit MVG einzustellen. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass für die Einstellung das Personal- und Organisationsamt verantwortlich ist.
 - Dies ist bei entsprechender Befähigung in allen Positionen denkbar.
- Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, sieht jedoch keinen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen, da das Gros der Mitarbeiter multi-kulturell aktiv ist.
- Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden kaum genutzt. Ausnahme: Mitarbeiterin, die ihre Niederländisch-Kenntnisse aktiv bei der Vermarktung nutzt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Das Amt betreibt keine spezifische Öffentlichkeitsarbeit.
- Die Homepage ist einsprachig verfasst, das Amt wählt jedoch eine übersichtliche Gestaltung der Internetseiten. Zudem sind sie gut strukturiert und das Amt findet eine weitestgehend einfache und leicht verständliche Sprache.
 - Auf der Homepage sind keine Publikationen bzw. entsprechende Links zum Herunterladen verfügbar.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst und die Stadt als Ganzes nicht.
- Allgemein betrachtet ist Sprache der Schlüssel für eine gelungene Integration.

▪ AUSBLICK:

- Das Amt für Immobilienmanagement hat den Stellenwert der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung erkannt, sieht aber für sich derzeit keine eigene relevanten Handlungsmöglichkeiten.

3.14 Selbstdarstellung Abfallwirtschaftsbetriebe Münster (= AWM)

Gespräch mit Herren Hasenkamp, Walterbusch, Frau Peters am 15. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Stadt Münster geht die Themen offen und progressiv an, um Menschen bzw. Gesellschaftsteile nicht aneinander vorbei leben zu lassen. So wird Integration auf vielen Ebenen ausgehandelt – z.B. verwaltungsintern, sozial und städtebaulich.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die AWM spielen eine durchaus wichtige Rolle für die Integrationsarbeit der Stadt, wenn auch eher ‚in der zweiten Reihe stehend‘.
 - So ist der persönliche Kontakt zu Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) bei den AWM groß, vielfältig und intensiv – sowohl als Kunden als auch als Mitarbeiter des Unternehmens.
 - Im Umgang mit den Kunden mit MVG zeigen sich dabei besondere Bedarfe z.B. mit Blick auf Probleme bei der Abfallentsorgung, der Mülltrennung oder auch der Handhabung von Sperrmüll, so dass die AWM häufig viel in die Aufklärungsarbeit investieren müssen.
 - Die AWM betonen in diesem Kontext, dass die Erfahrung gezeigt hat, dass ein ausschließlich auf Aufklärung und Motivation ausgelegtes Handeln nicht funktioniert – zumal in den betroffenen Gebieten (primär Großwohnanlagen) oft eine hohe Mieterfluktuation präsent ist.
 - Daher wurden teils Projekte wieder zurückgefahren und man konzentriert sich nun gezielt darauf, in sogenannten Großwohnanlagen die Entsorgungs- und Stadtreinigungsleistung vor Ort so zu gestalten, dass Fehler vermieden oder seitens der AWM schnell und unbürokratisch behoben werden.
 - Information und Beratung wird bereitgestellt, aber nicht mehr ‚aufgedrängt‘. .
 - Dies beinhaltet auch das persönliche Aufsuchen von ‚Unbelehrbaren‘ – was aber auf Menschen mit und ohne MVG in gleicher Form zutrifft.
 - Zu den konkreten Aktivitäten gehört beispielsweise:
 - Es werden Informationsbroschüren über die Kerninhalte der Abfallentsorgung in 7-8 Fremdsprachen bereitgehalten.
 - Zudem gibt es Projekte in Kooperation mit einzelnen Bezirksverwaltungen – etwa in personeller Hinsicht und bei der Quartiersarbeit, wodurch auf die Vermeidung einer gesellschaftlichen Segregation hingearbeitet wird.
 - Teils gibt es auch Aktionen in Zusammenarbeit mit Schulen und Kindergärten, um die Kinder möglichst früh für Müll und Sauberkeit zu sensibilisieren.

- Bei allen Unternehmungen wenden die AWM ein duales Handeln an: mit den Menschen mit MVG ins Gespräch kommen, um sie zu informieren und um zugleich für die Sauberkeit der Stadt zu sorgen.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der Arbeit der AWM.
 - So wird betont, dass im Grunde in allen Arbeitsbereichen ein recht hoher Personal- und Finanzaufwand für den Integrationskontext betrieben wird.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Leitbild sind Integration und Interkulturelle Öffnung nicht bei den AWM verankert.
 - Allerdings fließt es ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei den AWM Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Es gehört zu dem erkenntnisreichen Interesse der AWM, die bestehenden Bereiche, Projekte und Aktionen weiterzuführen, denn es habe sich gezeigt, dass die AWM hiermit derzeit gut aufgestellt sind.
 - Zudem unterstreichen die AWM, dass sie durchaus offen sind für Ideen und man bemüht ist, stets flexibel auch Arbeitsabläufe und Systeme zu reorganisieren bzw. anzupassen.
 - Kooperationen finden in verschiedenen Lenkungskreisen für Flüchtlinge, Ausländer und Migranten statt. So existieren insbesondere mit der Wohnungswirtschaft, den Schulen und Kindergärten gute Netzwerke.
 - Darüber hinaus betonen die AWM, dass sie durchaus auch offen sind für eine Kooperation mit dem Ausländerbeirat. Allerdings kann ein solcher nicht erzwungen werden und das Interesse müsste auch von der anderen Seite bekundet werden.

▪ PERSONALEBENE:

- Derzeit arbeiten bei den AWM viele Menschen mit MVG.
 - So sind unter den Mitarbeitern derzeit insgesamt 16 verschiedenen Ethnien vertreten, die v.a. im praktischen Dienstleistungsbereich tätig sind – also in der Stadtreinigung, der Abfallentsorgung und auf den Recyclinghöfen.
 - Die AWM sehen gerade darin einen Vorteil, dass sie auch im niederschweligen Bereich Arbeit für wenig bis gar nicht qualifizierte Beschäftigte anbieten.
 - Man ist bei den AWM ebenfalls sehr offen für zukünftige Einstellungen von Mitarbeitern mit MVG.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
- Die AWM nehmen bislang zwar das Schulungsangebot wahr, jedoch haben bislang keine Mitarbeiter teilgenommen, da spezifische, auf die Erfordernisse der AWM zugeschnittene Angebote im kultursensiblen Fortbildungskontext fehlen.
- Interkulturelle Kompetenzen & Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Die AWM sprechen in ihrer Öffentlichkeitsarbeit Menschen mit MVG teils gezielt an – so etwa indem Informationsbroschüren über die Kerninhalte der Abfallentsorgung in mehreren Fremdsprachen zur Verfügung gestellt werden (s.o.).
 - Darüber hinaus weisen die AWM auf ihre aktuelle, öffentlichkeitswirksame ‚Starwaste Kampagne‘ hin, zu der es neben stadtweiter Werbung auch eine extra-Homepage gibt (www.starwaste.de). Dabei wird gerade der ‚Multi Kulti-Ansatz‘ der AWM stark lanciert – so sind beispielsweise auf vielen Bildern Menschen mit MVG eingebunden.
- Zudem arbeiten die AWM aktuell an einem Relaunch ihrer Internetseite und man überlegt, einige Inhalte dann evtl. auch komplett auf englisch anzubieten.
 - Auch ist es denkbar, bei dieser Neugestaltung auf die ohnehin existierenden fremdsprachigen Informationsbroschüren zurückzugreifen und diese ebenfalls ins Internet zu stellen.
 - Die Homepage ist daher bisher einsprachig verfasst, die AWM finden jedoch eine übersichtliche Gestaltung und wählen eine weitestgehend einfache und barrierefreie Sprache. Auf der Internetseite gibt es keinen direkten Link zu Broschüren bzw. anderen Publikationen, so dass sich der Kunde ggf. einige Zeit durcharbeiten muss, um zu Satzungen, Abfuhrplänen, Geschäftsberichten etc. zu gelangen und diese als PDF-Format herunterladen zu können.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine spezifischen Daten erhoben und die AWM haben nur geringe Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge ihrer verschiedenen Aktivitäten.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Als grundsätzliches Hemmnis bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sehen die AWM v.a. die erheblichen sprachlichen und kulturellen Hürden.
 - Dies gilt zum einen im unmittelbaren Kontakt zu den Menschen mit MVG. Zum anderen auch hinsichtlich der Übertragung von Broschüren in andere Sprachen, wo es oft kaum möglich ist, den Wortsinn 1:1 zu übersetzen.
 - Zudem gestehen die AWM, dass für sie auch eine Hürde ist, oft gar nicht abschätzen zu können, was integrationstechnisch überhaupt machbar ist – und unterstreichen auch hier noch einmal ihre Offenheit für Anregungen.
 - Dementsprechend wünschen sich die AWM eine stärkere Kommunikationsförderung und den Austausch in der Verwaltung und mit anderen Städten.
- Allgemeiner betrachtet erachten die AWM die Forderung nach mehr Geld als zu einfach und kurz gedacht, vielmehr sei eine innovative Selbstreflexion wichtig.

- AUSBLICK:
 - Die AWM haben erkannt, dass es für sie durchaus essentielle Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt – sowohl hinsichtlich der Kunden als auch der Mitarbeiter.
 - Wichtigste Andockpunkte sind zum einen der unmittelbare Kontakt zu den Menschen mit MVG, wo häufig eine zusätzliche Aufklärungsarbeit notwendig ist.
 - Zum anderen können die AWM im Rahmen des eigenen Personalstabs viel hinsichtlich der Integration erreichen. Dies bezüglich der Anstellung von Menschen mit MVG und im Sinne der Teilnahme von Mitarbeitern an thematisch relevanten Schulungen, wobei allerdings hier bislang passgenaue Angebote fehlen.

3.15 Selbstdarstellung Amt 61: Amt für Stadtentwicklung, Stadt- und Verkehrsplanung

Gespräch mit Herrn Schowe am 28. Mai 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind für und in der Stadt wichtig, da hier an die 160 Nationen leben. Münster geht sehr offen mit den Themen um.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt durchaus eine gewisse Rolle, da es im Rahmen seiner Einflussnahme im Stadtplanungsbereich darauf achtet, dass keine einseitigen Bevölkerungsstrukturen entstehen. Darüber hinaus hat das Planungsamt häufig unmittelbaren Kontakt zu den Bürgern, da man versucht auf die spezifischen Belange von Bürgern mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) einzugehen.
 - Menschen mit MVG sind für das Amt für Stadtentwicklung, Stadt- und Verkehrsplanung (= Stadtplanungsamt) eine Selbstverständlichkeit, die auch eine wichtige Rolle spielt im Prozess des demographischen Wandels. Wichtig ist für das Amt, dass alle Menschen eine gleichberechtigte Rolle spielen und keiner bevorzugt oder benachteiligt wird.
 - So widmet sich das Stadtplanungsamt in der Regel nicht direkt und unmittelbar den Menschen mit MVG, teils von Fall zu Fall aber projektgebunden – so z.B. beim Bau der Moschee.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da Integration ein holistisches, komplexes Thema ist, das in der Arbeit des Stadtplanungsamtes nicht separiert werden kann, können genaue Zahlen hinsichtlich der personellen und finanziellen Aufwendungen nicht beziffert werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang teilweise definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel sind Integration und Interkulturelle Öffnung explizit im Leitbild ‚Demographischer Wandel‘ verankert und fließt darüber hinaus ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Planungsamt Beachtung.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das Stadtplanungsamt folgt dem allgemeinen Auftrag, indirekte Einflussmöglichkeiten z.B. im Sinne der Planungslenkung auszuüben und strukturell sowie programmatisch zu planen.
 - So kann das Amt etwa bei der Festlegung von (neuen) Baugebieten einwirken, indem ggf. besondere Bedürfnisse von Menschen mit MVG eine Berücksichtigung finden.
 - Hilfreiche Kooperationen sieht das Stadtplanungsamt primär mit dem Wohnungsamt. Diese findet teils bereits statt und das Stadtplanungsamt ist auch im Arbeitskreis ‚Wohnen in Münster‘ institutionell und organisatorisch federführend beteiligt, wo jedoch Integration aktuell kein spezielles Schwerpunktthema ist, sondern dieser Aspekt grundsätzlich beachtet wird.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Stadtplanungsamt einige Menschen mit MVG.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Das Planungsamt findet, dass jeder Beruf offen für alle ist. Besonders willkommen sind im Stadtplanungsamt immer auch interessierte Praktikanten.
 - Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, derzeit nutzt man im Stadtplanungsamt solche Fortbildungsangebote allerdings wenig, da man hierfür bislang kein Bedürfnis sieht.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden eingeschränkt genutzt – und dies zumeist primär bei Fremdsprachen.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Das Stadtplanungsamt spricht Menschen mit MVG nicht explizit in anderen Sprachen an, da man dem Grundgedanken der ‚Gleichheit für alle‘ folgt. Zudem gibt es verschiedenste englischsprachige Medien.
 - Die Homepage ist einsprachig verfasst, verfügt jedoch über eine übersichtliche Gestaltung – wozu v.a. auch die einlandend wirkende, farbliche Gestaltung beiträgt, die für zusätzliche Strukturierung sorgt.
 - Zudem ist das Amt bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache zu finden – was auch weitestgehend gut gelingt.
 - Das Gros der Publikationen und amtspezifischen Formulare ist als PDF verfügbar, allerdings muss sich der Nutzer teils sehr durch die Navigation der Homepage arbeiten, bis er zu den entsprechenden Seiten gelangt.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
- Das Stadtplanungsamt verfügt lediglich über geringe Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge seiner verschiedenen Aktivitäten.
 - Das Beispiel des sog. ‚2-Phasen-Modells‘ im Umgang mit Spätaussiedlern aus den 1990er Jahren – bei dem es um eine faire und dezentrale Verteilung der Menschen mit MVG ging – zeigt aber, dass derartige Projekte i.d.R. gut gelingen können.
- Grundsätzliche Hemmnisse für die Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst nicht.
- Und auch allgemein betrachtet sieht das Stadtplanungsamt keine Hürden bei der Umsetzung, denn in Münster haben alle Fraktionen die Wichtigkeit des Themas erkannt und sind bemüht, es anzugehen. Elementar ist im Grunde, dass das Thema als Normalfall in den Arbeitsprozess einzubeziehen ist.

▪ AUSBLICK:

- Das Stadtplanungsamt hat erkannt, dass es für sich durchaus Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
- Wichtigster Andockpunkt ist die langfristige Einbeziehung der Integration und der Bedürfnisse von Menschen mit MVG in die strukturelle Planung der zukünftigen Stadtentwicklung – hierbei v.a. die Wohnbedarfe.
- Darüber hinaus steht das Amt der Einstellung von Menschen mit MVG als Mitarbeitern offen gegenüber.

3.16 Selbstdarstellung Amt 62: Vermessungs- und Katasteramt

Gespräch mit Herrn Tegtmeier, Herrn Bruns am 26. Mai 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen werden weitestgehend positiv wahrgenommen und v.a. auch als kulturelle Bereicherung verstanden. Vielfach wird Münster als bunte Stadt mit vielen Nationen gesehen.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt lediglich eine nachgeordnete Rolle, da es wenig konkrete Ansatzpunkte für die Themen gibt. Zudem hat das Katasteramt – das primär als stadtinterner Dienstleister fungiert – generell eher wenig (direkten) Kontakt zu den Münsteraner Bürgern mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG).
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit im Katasteramt und bislang haben sich keine besonderen Bedarfe bzw. Schnittstellen zu den Integrationsthemen ergeben, wo ein Handeln sinnvoll erschienen wäre.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da das Katasteramt bislang keine spezifischen Projekte und Aktivitäten mit direktem Bezug zur Integration lanciert hat, können auch genaue Zahlen hinsichtlich der personellen und finanziellen Aufwendungen nicht beziffert werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt jedoch ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Katasteramt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Aufgrund der Rahmenbedingungen als verwaltungsinterner Dienstleister sieht das Katasteramt insbesondere eine Möglichkeit beim eigenen Personal stärker

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

integrativ aktiv zu werden – dies sowohl was spezifische Schulungen betrifft als auch die Einstellung von Mitarbeitern mit MVG (s.u. ‚Personalebene‘).

- Eine andere denkbare Rolle sieht das Katasteramt für sich bei der Erstellung eines spezifischen Stadtplans für die Menschen mit MVG.
- Ein solcher kann allerdings nicht aus Eigeninitiative des Amtes heraus erarbeitet werden, sondern müsste in Form einer Auftragsarbeit von einem anderen Amt bzw. Ämtern in Auftrag gegeben werden.

→ Netzwerke sind in dieser Thematik für das Katasteramt wenig vielversprechend.

▪ PERSONALEBENE:

→ Derzeit arbeiten im Katasteramt mit seinen ca. 100 Angestellten einige Menschen mit MVG, die allesamt sehr gute Beispiele für gelungene Integration sind.

- Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen. Allerdings können Menschen mit MVG dabei nicht bevorzugt berücksichtigt werden, sondern die Einstellung hängt primär von den jeweiligen Qualifikationen der Bewerber ab.
- Dies ist in allen Positionen denkbar, jedoch wird seit einigen Jahren kaum noch externes Personal im Katasteramt eingestellt.

→ Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, bislang haben aber keine Mitarbeiter daran teilgenommen. Hier sieht das Katasteramt durchaus Potential, dass in Zukunft vermehrt Angestellte, die in direktem Kundenkontakt stehen, solche Fortbildungen besuchen.

- Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden nicht genutzt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

→ Derzeit sieht das Katasteramt keinen Bedarf, in Publikationen oder auf der Internetseite auf Themen wie Integration und interkulturelle Öffnung einzugehen.

→ Die Homepage ist einsprachig verfasst, der Auftritt des Katasteramtes ist jedoch übersichtlich gestaltet.

- Zudem ist das Amt bemüht, eine einfache und barrierefreie Sprache zu finden – was durchaus gelingt, aber gerade bei den für das Amt spezifischen Fachwörtern auch sehr schwierig ist.
- Zwar wurde eine Mehrsprachigkeit – zumindest aber englisch – zwischenzeitlich erwogen, allerdings ist das Amt zu dem Ergebnis gekommen, dass dies derzeit keinen Sinn macht – zumal dafür die Mittel fehlen.
- Das Katasteramt bietet zudem an, relevante Formulare und Informationsblätter von der Internetseite herunterzuladen.



- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Amt hat derzeit keine Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge von Aktivitäten im Integrationskontext.
 - Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst und auch für die Stadtverwaltung als Ganzes nicht.

- AUSBLICK:
 - Das Katasteramt hat die Relevanz der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung erkannt, sieht jedoch für sich als stadtinternen Dienstleister lediglich sehr geringe Handlungsräume.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen die vorhandene Offenheit für Personal mit MVG. Zum anderen ist das Amt gerne bereit, im Auftrag von anderen städtischen Ämtern beispielsweise einen spezifischen Stadtplan mit der Darstellung von Einrichtungen für Menschen mit MVG zu entwerfen und zu erstellen.

3.17 Selbstdarstellung Amt 63: Bauordnungsamt

Gespräch mit Herrn Ullrich am 23. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Bei den Themen ist die Stadt Münster sehr gut aufgestellt. Gerade die Unterbringung und Betreuung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) in Altbauten zeigen, dass Integration gut gelingen kann.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt lediglich eine geringe Integrationsrolle, da der persönliche Kontakt zu Menschen mit und ohne MVG zwar durchaus gegeben ist, hierbei jedoch bislang kaum integrationsrelevante Bedarfe oder Probleme auftreten. Einzige Ausnahme sind etwa gelegentliche Sprachbarrieren und Verständigungsschwierigkeiten bei Baumaßnahmen von Bauherren oder Gastronomen mit MVG.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, nehmen jedoch keine Sonderrolle ein. So werden alle Bürger gleich behandelt und das Bauordnungsamt tritt Menschen mit MVG unvorbelastet entgegen, da sie genauso viele bzw. wenige Probleme bereiten, wie andere auch.
 - Entsprechend bezieht das Bauordnungsamt derzeit keine spezifischen konkreten Integrationsmaßnahmen in die tägliche Arbeit ein.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der Arbeit und da das Bauordnungsamt hinsichtlich der Integration und Interkulturellen Öffnung keine speziellen Arbeitsaufwendungen erbringt, können Zahlen zum Personal- und Finanzaufwand nicht ermittelt werden.
 - Ein besonderer Aufwand existiert lediglich teilweise im Bereich der Beratung.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Bauordnungsamt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Bauordnungsamt sieht für sich nur geringe Andockpunkte – etwa hinsichtlich einer mehrsprachig gestalteten Internetseite, wobei sich hierbei die Frage nach Kosten und letztendlichem Nutzen stellen würde (s.u.).
 - Potential sieht das Amt zudem darin, dass Mitarbeiter an spezifischen Schulungen/ Fortbildungen teilnehmen (vgl. ‚Personalebene‘).
- Relevante Netzwerk- und Kooperationsschnittpunkte sind bei dem Integrations-thema für das Bauordnungsamt nicht gegeben.

- PERSONALEBENE:
 - Unter den 45 derzeitigen Mitarbeitern ist keiner mit direkter MVG.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, vorausgesetzt, die entsprechend geforderte Fachausbildung ist vorhanden.
 - Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, hat jedoch bislang keinen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen für sich gesehen – zumal ein unmittelbarer Bezug zum Fach nicht vorhanden ist.
 - Allerdings kann sich das Bauordnungsamt vorstellen, dass zukünftig Mitarbeiter an spezifischen Schulungen/ Fortbildungen teilnehmen.
 - Interkulturelle Kompetenzen & Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Das Bauordnungsamt geht nicht direkt auf Menschen mit MVG ein, sondern legt den Fokus auf die relevanten Kunden wie etwa Bauherren.
 - Die Homepage ist einsprachig verfasst, das Bauordnungsamt findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung. Zudem ist das Amt bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache zu finden – was durchaus gut gelingt.
 - Es gibt zudem Links zu Broschüren und Satzungen, die dann jeweils im PDF-Format herunterladbar sind.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Amt hat keine Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge von amtspezifischen Aktivitäten im Integrationskontext.
 - Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst nicht.
 - Allgemein betrachtet bilden primär die Sprachbarriere und die kulturellen Verschiedenheiten Integrationshemmnisse.
 - Entsprechend hält es das Bauordnungsamt bei der Umsetzung des Leitbildes für wichtig, die ‚zwischenmenschliche Ebene‘ zu stärken, um sprachliche und kulturelle Hürden abzubauen.



- AUSBLICK:
 - Das Bauordnungsamt hat die Rolle der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung für die Stadt Münster erkannt.
 - Wichtigster Andockpunkt ist für das Amt der eigene Personalbereich und der konkrete Kontakt zu den Menschen mit MVG, die als Bauherren in Erscheinung treten.

3.18 Selbstdarstellung Amt 66: Tiefbauamt

Gespräch mit Herrn Grimm am 28. Mai 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind für und in der Stadt wichtig und es ist eine Selbstverständlichkeit, dass sich der Rat hiermit auseinandersetzt. Allerdings setzt sich die Stadt Münster teils zu sehr mit den Bereichen auseinander – was dem typisch deutschen Phänomen entspricht, Probleme zu 120% lösen zu wollen. So stellt Herr Grimm z.B. die Frage, ob der Aufwand für dieses Gutachten gerechtfertigt ist.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt lediglich eine indirekte Rolle, da der konkrete Handlungsspielraum des Tiefbauamtes hinsichtlich der Integrationsarbeit gering ist.
 - Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) bilden somit einen integrierten Bestandteil, wobei diese im Tiefbauamt eine gleichberechtigte Behandlung und Stellenwert erfahren, wie alle anderen Bevölkerungsgruppen auch.
 - So sind Integration und Interkulturelle Öffnung in dem Sinne Bestandteil, als das man im Tiefbauamt dem Gleichbehandlungsprinzip für alle folgt – und dies den jeweiligen Bedürfnissen der Bürger entsprechend anpasst.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da das Tiefbauamt keine integrationsspezifischen Aktivitäten unterhält, entfallen auch etwaige Personal- und Finanzressourcen für diese Bereiche.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Tiefbauamt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das Tiefbauamt sieht für sich keine vielversprechenden Einstiegsstellen/ Schnittpunkte und Kooperationsmöglichkeiten hinsichtlich der Integrationsarbeit.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

▪ PERSONALEBENE:

- Derzeit arbeiten im Tiefbauamt einige Menschen mit MVG.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die notwendigen Qualifikationen erfüllt werden.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings zeigt sich oft die Hürde, Zeugnisse/ Qualifikationen aus dem Ausland anzuerkennen bzw. festzustellen, ob diese vergleichbar (gut) sind wie die in Deutschland erworbenen.
- Das Amt nimmt bislang das Schulungsangebot kaum wahr, ist jedoch offen für den Aspekt, künftig Mitarbeiter in direktem Kontakt zu den Bürgern zu schulen.
- Interkulturelle Kompetenzen & Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Das Tiefbauamt widmet sich in der Außenwirkung nicht dezidiert den Menschen mit MVG, kann sich allerdings vorstellen, zukünftig noch vermehrter Piktogramme in weiteren Lebensbereichen einzusetzen, um potentielle kulturelle Barrieren bzw. Missverständnisse auszuräumen.
- Die Homepage ist einsprachig verfasst, das Tiefbauamt findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung und ist bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache zu finden – was durchaus gut gelingt.
 - Dies wird unterstützt durch eine einladend wirkende farbliche Gestaltung, die für zusätzliche Ordnung sorgt.
 - Es gibt keinen Link, um Publikationen & Formulare online zu beziehen.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Das Tiefbauamt erhebt grundsätzlich keine Daten.
- Das Amt hat lediglich geringe Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge seiner verschiedenen Aktivitäten.
 - Das Tiefbauamt ist jedoch grundsätzlich stets bemüht, die Arbeitsschritte für die Menschen nachvollziehbar zu machen und auf die Bürger einzugehen.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst nicht.
- Allgemein betrachtet stellen die Sprachschwierigkeiten sicherlich das größte Integrationshemmnis dar.

▪ AUSBLICK:

- Das Tiefbauamt hat erkannt, dass die Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung für die zukünftige Entwicklung der Stadt Münster wichtig sind.
- Entsprechend erachtet es das Amt als richtungsweisend, die Stärkung der interkulturellen Kommunikation sowie das Erzeugen eines kulturell-integrativen Selbstverständnisses nach seinen Möglichkeiten zu unterstützen.
- Wichtigster Andockpunkt ist die stärkere Wahrnehmung des themenspezifischen Fortbildungsangebots für die Mitarbeiter sowie weiterhin einen möglichst reibungslosen Kontakt und Austausch zu Menschen mit MVG herzustellen.

3.19 Selbstdarstellung Münster Marketing

Gespräch mit Frau Spinnen, Herrn Dr. Schmidt am 09. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Den Themen wird immer eine hohe Aufmerksamkeit entgegengebracht. Die Stadt ist hier toleranter als es das allgemeine Image von Münster häufig vermuten lässt. Auch werden die Themen konfliktfrei und politisch sensibel behandelt. Allerdings kann ein hohes Maß an Toleranz und Weltoffenheit als Selbstverständlichkeit durchaus noch gestärkt werden, indem etwa Internationalität und Migration als eine Querschnittsaufgabe verstanden wird, die sie im Grunde ist.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - In unmittelbarer Form kann Münster Marketing nicht viel im Integrationskontext bewirken, da der persönliche Kontakt zu Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) eher gering ausfällt und primär im Wissenschaftsbüro mit Studierenden und Wissenschaftlern mit MVG stattfindet.
 - Allerdings ist der indirekte Einfluss bei der Frage, wie die Stadt in ihrer Außenwirkung gesehen wird und gesehen werden will nicht unerheblich.
 - Menschen mit MVG und Integration bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, der immer bewusst mitgedacht wird bei Projekten und Aktionen – so etwa im Kontext des Westfälischen Friedens, im Internetauftritt und in Flyern (s.u.).
 - Einen Schwerpunkt bilden gerade auch die Studierenden und Wissenschaftler mit MVG bei Konferenzen wie der ‚CONNECTA International Münster‘ und bei Alumni-Veranstaltungen seitens des Wissenschaftsbüros.
 - Diese punktuellen Schwerpunkte sollen auch künftig weiterverfolgt werden.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Münster Marketing betont, dass der Aufwand für die Arbeit hinsichtlich der Internationalität – wozu auch die Bereiche Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung zählen – erheblich ist.
 - So investiert beispielsweise allein das Wissenschaftsbüro in diesen Bereichen jährlich mit € 10.000,- einen großen Teil der Gesamtbudgetposition.
 - Aber auch in den allgemeinen Aufgaben macht sich der Posten im Personal- und Finanzaufwand bemerkbar – so z.B. bei den Printprodukten, dem Pflegen der internationalen Netzwerke, dem Internetauftritt oder auch bei den Mitarbeiterschulungen (s.u.).

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Ämterziels ist Integration nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung beschlossenen und vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Hierzu gehört im Integrationsbereich v.a. der Stadtentwicklungs- und Stadtmarketingprozess von Münster Marketing mit dem Leitbild ‚Wissenschaft und Lebensart‘, in dem Internationalität und Migration eine große Rolle spielt.
- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei Münster Marketing Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Münster Marketing hält die Interkulturelle Öffnung in der Stadt für prozessentscheidend – weitere konkrete Einstiegsstellen für sich selbst sieht man derzeit außer in der Fortsetzung der bisherigen Aktivitäten jedoch nicht.
 - Münster Marketing betreibt grundsätzlich eine extrem starke Vernetzung mit allen relevanten Organisationen, um etwaige Probleme konkret angehen zu können – dies nicht nur verwaltungsintern.
 - So gibt es hinsichtlich der Migration und Internationalität eine enge Kooperation mit ‚Die Brücke‘ und mit dem Amt für Ausländerangelegenheiten.
 - Zudem ist eine verstärkte Vernetzung mit dem Kulturbereich denkbar.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten bei Münster Marketing keine Menschen mit MVG als Festangestellte, allerdings gibt es regelmäßig Praktikanten mit MVG.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, jedoch wären sie besonders hilfreich im touristischen Bereich, um die vielfältigen (kulturellen) Kenntnisse der Menschen mit MVG für das ‚Verstehen‘ der Sichtweise von Reisenden zu nutzen.
 - Das Amt nimmt bislang das Schulungsangebot wahr und einige Mitarbeiter nehmen hieran teil, wobei sich dies primär auf den Ausbau der Fremdsprachenkenntnisse bezieht.
 - Interkulturelle Kompetenzen & Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- In der Öffentlichkeitsarbeit des Münster Marketings findet Interkulturelle Öffnung Beachtung, jedoch geht man nicht dezidiert auf das Thema Integration ein.
- Die Homepage ist neben der deutschen Sprache auch auf englisch, niederländisch, spanisch, französisch, italienisch und japanisch verfügbar.
 - Zudem findet Münster Marketing eine übersichtliche Gestaltung und wählt eine weitestgehend einfache und barrierefreie Sprache.
 - Hilfreich sind zudem der Link für ein ‚Barrierefreies Münster‘ (im Bezug auf körperliche Behinderung) und die thematisch weiterführenden Links zu anderen Institutionen der Stadt.
 - Zwar befindet sich auf der Homepage kein direkter Link zu Publikationen, aber man kann themenspezifische Broschüren, Publikationen und Karten in den einzelnen thematischen Unterkapiteln herunterladen.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Relevante Daten werden von Münster Marketing punktuell erhoben – etwa im Kontext von regelmäßigen Image-Analysen, Befragungen von Bürgern und internationalen Uni-Absolventen sowie durch die touristische Statistik.
- Grundsätzlich trifft Münster Marketing auf keine Widerstände und das bisherige Agieren wird i.d.R. begrüßt und gut geheißen.
- Angelehnt an die Arbeitsschwerpunkte, sieht Münster Marketing für sich vor allem als Handlungshürde, dass die Stadt bislang noch zu wenig Initiative für ihre Internationalität zeigt.
- Eng an diesen Aspekt gekoppelt sieht Münster Marketing ein weiteres Hemmnis für die Interkulturelle Öffnung im Bereich der Bildung ganz allgemein – so gibt es z.B. bislang keine internationale Schule in Münster, was heutzutage allerdings einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor darstellt.
- Das Ziel muss allerdings sein, die Menschen langfristig an die Stadt zu binden, wofür es notwendig ist, Migration und Integration stärker als etwas Positives darzustellen – sowohl in der Verwaltung als auch bei den Bürgern.

▪ AUSBLICK:

- Münster Marketing ist sich bewusst, dass es für sich durchaus essentielle Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
- Wichtigster Andockpunkt ist hierbei die weiterhin gezielte Arbeit an der Außenwirkung Münsters als einer interkulturell offenen Stadt, die Menschen mit MVG willkommen heißt.

3.20 Selbstdarstellung Amt 40: Amt für Schule und Weiterbildung

Gespräch mit Herrn Ehling, Frau Kalk, Frau Czepok am 24. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen werden offen behandelt. So sind viele Menschen hochgradig für die Themen sensibilisiert und Münster ist eine sehr engagierte und ambitionierte Stadt in diesen Bereichen.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Dem Amt für Schule und Weiterbildung (= Schulamt) fällt ein hoher Stellenwert im Integrationskontext zu, da Schule, (Aus-) Bildung und Beruf sehr wichtige Rollen für die Integration spielen.
 - Das Amt erachtet es für elementar, intensiv die grundlegende (Fort-) Bildungsberatung von Eltern und Schülern zu gewährleisten. Hierbei versucht das Amt für Schule und Weiterbildung insbesondere den Kontakt zu Familien mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) und ihren Kindern in Schulen aufzubauen und auf die Eltern einzuwirken.
 - Eine große Bedeutung bekommt auch die Sprachstandsfeststellung und die ggf. notwendigen Sprach(förder)kurse, welche grundsätzlich alle Kinder betreffen, allerdings primär Kinder mit MVG profitieren lässt.
 - Zu weiteren konkreten Aktivitäten des Schulamtes gehören beispielsweise:
 - Das Amt berät Bildungsträger, die Kurse für Menschen mit MVG anbieten.
 - Es ist eine Hebammensprechstunde in den Kindertagesstätten eingerichtet worden, die sich v.a. gezielt um Familien mit MVG kümmert.
 - Auch existieren mehrsprachige Kinderbibliotheken und insbesondere an den Grundschulen werden spezielle Integrationskurse lanciert.
 - Zudem gibt es im Rahmen des Projektes ‚Chancen der Vielfalt‘ ganz gezielte Sprachfortbildungs- und -intensivierungskurse für Schülerinnen und Schüler in der Grundschule.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - In personeller Hinsicht zeigt sich, dass im Grunde jeder Mitarbeiter mehr oder weniger stark mit den Themen Migration, Interkulturelle Öffnung und Integration betraut ist. Entsprechend ist auch jeder Arbeitsplatz finanziell prozentual unterschiedlich stark betroffen.
 - Das Migrationsleitbild findet Beachtung, indem das Schulamt dieses als Querschnittsbereich behandelt und indem es mit anderen Ämtern und Organisationen kooperiert (s.u.).

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Interkulturelle Öffnung ist damit zwar als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration bislang nicht konkret definiert, hat jedoch einen hohen Stellenwert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist ein entsprechendes Leitbild als Präambel derzeit im Arbeitsprozess und stellt zudem für das Schulamt ‚Alltagsarbeit‘ dar.
 - Darüber hinaus fließt es ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen, zu denen auch die Berücksichtigung des Migrationsleitbildes gehört.
- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Schulamt Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das Schulamt hält die bisherige Projektstruktur für sehr gut und effektiv. Sobald sich aber neue Trends bzw. Arbeitsbereiche offenbaren, wird darüber hinaus versucht, in dieser Richtung flexibel zu agieren und das Projektportfolio zu erweitern, soweit dies die Finanzlage zulässt.
 - Das Amt betont entsprechend, dass es sehr bemüht ist, die Vielfalt der bisherigen Projekte, die sich bewährt haben, zu erhalten und gezielt fortzuführen. Diese Möglichkeit ist jedoch in finanzieller Hinsicht leider teils in Frage zu stellen.
 - Da das Amt Integration als Querschnittsaufgabe wahrnimmt, unterhält es zahlreiche Netzwerke und Kooperationen. Daher unternimmt das Schulamt derzeit eine kritische Durchforstung ihrer bisherigen Netzwerkstrukturen. Das Ziel ist eine Straffung der Netzwerke, um die Kooperationseffektivität nach dem Motto ‚Weniger ist Mehr‘ zu steigern.
 - Momentan hält sich das Schulamt entsprechend für gut und vielfältig vernetzt – etwa mit anderen Ämtern wie dem Ausländer-, Jugend-, Sozial- und Wohnungsamt, mit denen man (neben anderen) das „Netzwerk Migration“ pflegt.
 - Relevant ist in dem Integrationskontext zudem insbesondere auch das Netzwerk „Schule und Wirtschaft“ und der „Beirat Schule und Beruf“, der vom Land NRW verpflichtend vorgeschrieben ist.
 - Zudem gibt es verschiedene Netzwerke mit freien (Bildungs-) Trägern und mit den unterschiedlichen Schulen.
- PERSONALEBENE:
 - Hinsichtlich der Mitarbeiter ist im Schulamt zu differenzieren: zwischen dem Amt an sich im engeren Sinne – mit etwa 80 Mitarbeitern, wovon in etwa so viele Mitarbeiter eine MVG haben, wie die Quote in Münster generell. Und den Mitarbeitern im schulischen Bereich, die auch über das Amt angestellt sind.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Hierzu zählen z.B. Pädagogen, Soziologen, Sekretäre und Hausmeister der Bildungseinrichtungen. Unter ihnen ist die Zahl der Menschen mit MVG noch einmal deutlich höher und liegt weit über dem Münsteraner Durchschnitt.
 - Das Amt hält es für selbstverständlich, auch zukünftig Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings spricht sich das Schulamt dabei klar gegen eine feste Quotenregelung aus.
 - Eine Beschäftigung von Menschen mit MVG ist dabei v.a. im Bereich der Sozialpädagogik besonders hilfreich, wo die MVG mittlerweile auch sogar oft ein Einstellungskriterium ist.
 - In diesem Kontext unterstreicht das Amt auch, dass sich aus den engen Kontakten zum Münsteraner (Klein-) Gewerbe feststellen lässt, dass viele von diesen sehr offen sind für Schulabgänger mit MVG.
 - Das Gros der Mitarbeiter hat an themenspezifischen Fortbildungen teilgenommen und nach teils anfänglicher Skepsis sind die Schulungen auf gute Erfahrungen gestoßen, so dass auch weiterhin Mitarbeiter sehr gerne auf freiwilliger Basis an derartigen Schulungen teilnehmen.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt – primär allerdings hinsichtlich von Sprachkenntnissen.
- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
- In der Öffentlichkeitsarbeit, richtet sich das Schulamt teils explizit an die Familien mit MVG. So werden spezifische Broschüren bereitgehalten, die gezielt auf Menschen mit MVG zugeschnitten sind – beispielsweise die Faltblätter „Bildungsberatung International“, „Gut durch die Schulzeit“, „Elternbriefe“ und „Weiterführende Schule“ sind in mehreren Sprachen verfügbar.
 - Eine besondere Herausforderung sind allerdings Eltern mit MVG, die Analphabeten sind. Hier versucht das Schulamt, diese Menschen über Multiplikatoren persönlich zu erreichen, was auch zumeist recht gut gelingt.
 - Die Homepage stellt zudem die relevanten Seiten auch auf Englisch zur Verfügung. Im einsprachigen Bereich gestaltet das Amt den übersichtlichen Internetauftritt zudem in einfacher und barrierefreier Sprache – was sehr gut gelingt.
 - Hilfreich sind zudem die direkten Links zu wichtigen anderen Ämtern und Organisationen, die für Schule und Weiterbildung relevant sind – so z.B. zur Schulpsychologischen Beratungsstelle.
 - Auf der Homepage finden sich zudem direkte Links zu Formularen und Publikationen, die zumeist als PDF-Formulare heruntergeladen werden können.
- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - So werden zwar Projekte regelmäßig evaluiert, jedoch wird dabei keine statistische Differenzierung von Menschen mit und ohne MVG vorgenommen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Schulamt trifft in seiner integrationsbezogenen Arbeit grundsätzlich auf keine nennenswert großen Widerstände und das Gros der Tätigkeiten zeigen weitestgehend positive Ergebnisse auf.
 - Ein grundlegendes Problem mit den Menschen mit MVG zeigt sich für das Schulamt in der häufigen Unkenntnis des deutschen Schul- und Bildungssystems, so dass v.a. die deutsche Schulpflicht oft schwer zu vermitteln ist.
 - Ein spezifisches Hemmnis ist für das Schulamt zudem, dass viele gute Projekte aus Kostengründen nicht langfristig laufen können und entsprechend nicht nachhaltig wirken können, was jedoch sinnvoll wäre.
 - Eine strukturelle Schwachstelle bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Schulamt in der Vielfalt von Leitbildern in der Stadt Münster, die wiederum alle mit Zielen und Controlling-Maßnahmen bedacht sind. Hier muss die Stadt Acht geben, dass diese Leitbilder weder miteinander noch mit den fachlichen Zielen der Fachbereiche kollidieren bzw. sich konterkarieren und sich stattdessen ergänzen sollten. So muss das Ziel sein, diese Leitbilder zu koppeln und sensibel umzusetzen – ohne die einzelnen Fachbereiche zu überfordern.
 - Ein Problem anderer Art ist wiederum, dass dringend die Fachkräfteausbildung und Selbständigkeit von Menschen mit MVG zu stärken ist. Hierfür ist es etwa ausschlaggebend, die Übergänge von der Schule zum Beruf besser zu gestalten – etwa im Sinne einer Etablierung von ‚Unterstützungsstrukturen‘.
 - Vielversprechende Maßnahmen sind zudem die verstärkte Einführung von bilingualen Schul- und Bildungswegen sowie die Stärkung der Kommunikation und des kulturellen Verständnisses untereinander.
- AUSBLICK:
- Das Amt für Schule und Weiterbildung ist sich sowohl der Relevanz der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung für die Zukunft Münsters als auch des eigenen Stellenwertes und Lenkungspotentials hierfür bewusst.
 - Wichtigste Andockpunkte sind zum einen das Legen von elementaren, integrationsfördernden Bildungsstrukturen – hinsichtlich der Elternberatung und der Schaffung von erforderlichen Fördermaßnahmen – und zum anderen der hohe Einsatz von Personal mit MVG im Bildungsbereich.

3.21 Selbstdarstellung Amt 40: Volkshochschule

Gespräch mit Frau Bedenbecker-Busch, Herrn Hiersemann am 22. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen werden in Münster noch nicht wirklich gelebt und es bleibt viel zu tun. In positiver Hinsicht ist in diesem Kontext beispielsweise das Theater Cactus hervorzuheben, das eine hervorragende Integrationsarbeit leistet.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die Integrationsarbeit hat in der Volkshochschule Münster (= VHS) einen sehr hohen Stellenwert und der Kontakt der VHS zu Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte (= MVG) ist groß.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit in der VHS, wobei die Menschen mit MVG häufig einer besonderen Beratungskompetenz bedürfen – dies v.a. in sprachlicher Hinsicht.
 - Die VHS widmet sich bereits auf sehr vielfältige Weise den Integrationsthemen:
 - So führt man den ‚Einbürgerungstest‘ durch, der derzeit regelmäßig 50 Teilnehmer monatlich zu verzeichnen hat.
 - Ebenfalls stark von Menschen mit MVG frequentiert sind die Alphabetisierungskurse und die Kurse ‚Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache‘, in denen seit Jahren ca. 2.500 Menschen mit MVG regelmäßig teilnehmen.
 - Darüber hinaus gibt es Drittmittelfinanzierungsprojekte in Kooperation mit der Arbeitsagentur, an denen häufig Menschen mit MVG teilnehmen.
 - Dementsprechend sind die bisher genannten Kurse i.d.R. zu einem Großteil von Teilnehmern mit MVG besucht worden und die VHS bietet ca. 20% ihrer gesamten Unterrichtsstunden für Menschen mit MVG an.
 - Erfreulich ist auch, dass zunehmend auch mehr Menschen mit MVG das ‚normale Kursangebot‘ wahrnehmen und z.B. ‚Eltern-Kind-Gruppen‘ besuchen, so dass hier Integration dann besonders gut klappt, da die Durchmischung der Kurse sehr groß ist.
 - Grundsätzlich ist das Preisniveau der Deutschkurse in der VHS gestaffelt und ermäßigt, so dass Menschen mit MVG die Möglichkeit haben, preiswerter Kurse zu belegen, um die deutsche Sprache zu erlernen.
 - Die VHS unterstützt des weiteren das jährlich stattfindende ‚internationale Sommerfest‘, das wesentlich zur Interkulturellen Öffnung beiträgt.
 - Zudem bietet die VHS Kurse zum Interkulturellen Training für Deutsche an, die bei ihrer Arbeit großen Kontakt zu Menschen mit MVG haben – inkl. Seminaren für Angestellte der städtischen Verwaltung (s.u. ‚Personalebene‘).
 - In Kooperation mit Schulen bietet die VHS den ‚Club D‘ an, in dem speziell Kinder & Jugendliche mit MVG ihre Deutschkenntnisse verbessern können.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Im Kontakt zu Menschen mit MVG ist die VHS bemüht, Menschen mit MVG sensibel und individuell anzusprechen, jedoch immer auch ‚auf gleicher Augenhöhe‘. Wenn nötig, übernehmen die Mitarbeiter dabei auch schon mal eine ‚Lotsenfunktion‘. So können die Menschen mit MVG gerade im ‚Info-Treff‘ ein breites Informationsangebot – auch über die VHS hinaus – wahrnehmen.
 - Auf struktureller Ebene achtet die VHS darauf, die angebotenen Kurse und Prüfverfahren stets zu durchleuchten und ggf. zu optimieren/ anzupassen.
- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
- Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der Arbeit bei der Volkshochschule.
 - Der personelle und finanzielle Input lässt sich zumeist nicht speziell in den VHS-Kalkulationen separieren, da die Aufwendungen – die insbesondere im personellen Bereich hoch sind – aus den allgemeinen Mittelaufwendungen gespeist werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bereits konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild explizit bei der Volkshochschule verankert und fließt zudem ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei der Volkshochschule Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
- Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Eine Priorität für die VHS ist, die derzeitigen Aktivitäten beizubehalten, da sich diese bislang als sehr gut und effektiv bewährt haben.
 - Darüber hinaus sieht die VHS folgende potentielle Erweiterungsmöglichkeiten:
 - Es wäre vielversprechend, das Beratungsangebot für Kurse und die allgemeine Hilfestellungen auszuweiten und hier ggf. personell im Info-Treff einen zusätzlichen Mitarbeiter – gerne mit MVG – einzustellen.
 - In diesem Zusammenhang ist es auch denkbar, beim Sozialamt anzufragen, ob nicht etwa zweimal wöchentlich für jeweils 2-3 Stunden eine Beratungssprechstunde mit einem Sozialarbeiter in der VHS angeboten wird, da man hier viele Menschen mit MVG erreichen kann.
 - Die VHS würde sich auch gerne stärker als ‚Plattform für Menschen mit MVG‘ etablieren – etwa über eine (vergünstigte) Raumvermietung und eine ‚weiße Wand‘, über die sich Menschen mit MVG austauschen können.
 - Darüber hinaus wäre es sehr fruchtbar, wenn manche Kurse – wie z.B. die Alphabetisierungskurse – (wieder) mit einer geringeren Teilnehmerzahl

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

durchgeführt werden könnten. So musste hier aus Kosteneinsparungsgründen die Teilnehmerzahl erhöht werden, was zu Lasten der Kursqualität geht.

- Grundsätzlich muss gerade in den Ämtern, die bürgernahe Dienstleistungen erbringen, Integration wesentlich stärker vorangetrieben werden. Eine entsprechende Sensibilisierung ist hierbei beispielsweise durch das Etablieren spezifischer Integrationslotsen denkbar.
- Eine enge Zusammenarbeit findet auf operationaler Ebene bei Projekten mit Schulen, anderen freien Bildungsträgern und dem Wohnungs- sowie Sozialamt statt. In diesem Kontext findet es die VHS bedauerlich, dass bislang auf kollektiver Ebene eher selten ein Austausch stattfindet, der gerne intensiviert werden könnte, um Synergieeffekte bei der Integrationsarbeit zu nutzen.

▪ PERSONALEBENE:

- Derzeit arbeiten in der VHS zwar keine Festangestellten mit MVG, allerdings beschäftigt man zahlreiche Kursleiter mit MVG – worauf die VHS auch größten Wert legt, um eine gute Bildungsqualität zu bieten.
- Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn das geforderte Anforderungsprofil erfüllt wird.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar. Allerdings wäre eine Beschäftigung besonders verstärkt im Info-Treff hilfreich, da sie hier besonders konkret ihre kulturellen und fremdsprachlichen Kenntnisse einbringen können.
- Die VHS ist vielfältig in den Fortbildungs-/ Schulungsbereich involviert:
- Zum einen haben bereits Mitarbeiter selbst an den entsprechenden Kursen teilgenommen und dies sehr geschätzt. Gerade im Info-Treff werden Mitarbeiter zudem regelmäßig in der englischen Sprache geschult.
 - Zum anderen führt die VHS einige der für die Stadtverwaltung angebotenen Schulungen selbst durch.
 - Die VHS überlegt derzeit zudem, einmal alle Mitarbeiter verpflichtend an einem Kurs zur Interkulturellen Öffnung teilnehmen zu lassen.
- Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt, dies findet jedoch nicht systematisch statt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Bislang spricht die VHS in ihrer Öffentlichkeitsarbeit nicht spezifisch die Menschen mit MVG an. Das Problem für die VHS ist, dass sehr viele Sprachen in Münster gesprochen werden, so dass es ein sprachliches Entgegenkommen kaum geben kann – welches die VHS jedoch im Umkehrschluss auch für wenig Integrationsfördernd halten würde.
- Entsprechend werden die Homepage und die meisten Informationsbroschüren derzeit lediglich einsprachig in Deutsch angeboten, die VHS wählt jedoch eine einfache, barrierefreie Sprache.
 - Eine Ausnahme bilden der Flyer ‚Club D‘, der sechssprachig vorliegt, sowie der Flyer ‚Ferienkurs Deutsch als Fremdsprache‘ (= in zwei Fremdsprachen).

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Zudem werden die Informationen zur Sprachberatung und die allgemeinen Kursinformationen zum Bereich ‚Deutsch als Fremdsprache‘ in Papierformat und im Internet in englischer Sprache angeboten.
 - Ein Hindernis für eine stärkere Mehrsprachigkeit stellen die finanziellen Mittel dar, denn die VHS erachtet es als durchaus wichtig und hilfreich, gerade rudimentäre Grundlageninformationen – etwa über den Sinn der VHS, das Kursangebot und die Inhalte einzelner Kurse sowie transparenzgewährleistende Informationen wie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen – bereitzuhalten.
 - Die einsprachige Homepage ist ebenfalls übersichtlich strukturiert, in einfacher und barrierefreier Sprache gestaltet.
- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
- Spezifische Daten werden nicht systematisch differenziert erhoben.
 - Die VHS hat weitestgehend die Erfahrung, dass ihre verschiedenen Aktivitäten auf ein positives Echo treffen.
 - Gerade die Deutsch- und Alphabetisierungskurse treffen auf ein großes Wohlwollen und ein Gros der Anmeldungen kann auf die Mund zu Mund Propaganda von ehemaligen Teilnehmern zurückgeführt werden.
 - Die positive Wahrnehmung zeigt sich auch darin, dass die angebotenen Prüfungen oft mit guten bis sehr guten Ergebnissen bestanden werden.
 - Ein unmittelbares Hemmnis für die VHS sind die Kosteneinsparungen, die etwa eine Mehrsprachigkeit in der Öffentlichkeitsarbeit nicht zulassen und die VHS dazu zwingt, die Teilnehmerzahl in ihren Kursen zu erhöhen (s.o.).
 - Hinzu kommen die beeinträchtigenden baulichen Einschränkungen, da die Räumlichkeiten der VHS am Aegidiimarkt nicht für Unterrichtszwecke geeignet sind und somit wenig lernmotivierend wirken.
 - Eine eher grundsätzliche Hürde sieht die VHS darin, dass das Migrationsleitbild derzeit noch sehr theorielastig ist und teils in der Verwaltung und Stadtgesellschaft eine ‚Defizitorientierung‘ gegenüber Menschen mit MVG anzutreffen ist.
 - Ein weiteres Integrationshemmnis sieht man in der noch deutlich zu niedrigen Quote von Mitarbeitern mit MVG in der Stadtverwaltung – die noch weit vom stadtweiten Durchschnitt des Bevölkerungsanteils von Menschen mit MVG in Münster entfernt ist.
 - Ein Problem anderer Art bzw. zugleich auch eine vielversprechende Option ist wiederum, dass die Koordinationskreise zu den Leitbildern ‚Demographischer Wandel‘ und ‚Migration‘ sich häufig überschneiden. Daher sollten diese (stärker) zusammengeführt werden, um Handlungspotentiale zu bündeln.

- AUSBLICK:
 - Die VHS ist sich deutlich ihres Stellenwertes hinsichtlich der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung bewusst und widmet sich diesen Bereichen bereits in vielfältiger Form – was in Anlehnung an ihren gesellschaftlichen Auftrag insbesondere den Bildungsbereich betrifft.
 - Wichtigster Andockpunkt ist auch zukünftig eine stärkere Einbindung von Menschen mit MVG im eigenen Personalstab, die integrative und interkulturelle Bildungsarbeit von Menschen mit und ohne MVG sowie eine spezifische Öffentlichkeitsarbeit, die Menschen mit MVG anspricht.

3.22 Selbstdarstellung Amt 41: Kulturamt

Gespräch mit Frau Schnell, Herrn Ermeling am 03. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Stadt versucht, sehr umsichtig und systematisch mit den Themen umzugehen. Münster ist allerdings durch eine besondere (hohe) Sozial-, Bildungs- und Beschäftigungsstruktur gekennzeichnet, die die Gefahr birgt, dass starke Gefälle in der Gesellschaft entstehen. Bestimmte Migrantengruppen (akademische) haben es in diesem speziellen Klima evtl. leichter, bzw. werden durch die Integrationsmaßnahmen möglicherweise leichter angesprochen. Gerade die weniger gebildeten ‚Migranten(gruppen)‘ haben es dagegen möglicherweise – auch in ihrem ‚Dazugehörigkeitsempfinden‘ – (noch) schwerer, als etwa im Ruhrgebiet. Münster muss hier darauf achten, dass sich kein Gefälle aufbaut. Entsprechend muss die Bandbreite der Menschen mit MVG (stärker) akzeptiert und berücksichtigt werden. Der Wunsch, dass Menschen mit MVG sehr differenziert – und auch differenzierter als in der bisherigen Praxis – erfasst und ‚behandelt‘ werden, wird von ihnen aber ganz grundsätzlich (auch andernorts) formuliert.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt eine große Rolle bei der Integration – dies v.a. hinsichtlich der Interkulturellen Öffnung – und hat v.a. viel Kontakt zu Künstlern mit MVG.
 - Grundsätzlich fließt Integration in vielen Bereichen – auch abseits spezifischer Projekte im interkulturellen Kontext – mit in die Arbeitsabläufe des Kulturamtes ein. Dies insbesondere bei der Beratung und Förderung von Kulturschaffenden mit MVG. Dabei handelt es sich um eine gegenderte – oft unreflektierte – Selbstverständlichkeit. Internationalität ist in der Kultur / bei den Kulturschaffenden (möglicherweise) eine selbstverständlichere und in bestimmten Bereichen nicht nur gewünschte, sondern notwendige (Impuls gebende) Komponente. Mit dieser positiven bzw. „weniger problemorientierten“ Grundhaltung, kann gerade die Kultur dazu beitragen, ein positives Klima schaffen für „Fremdes und Anderes“ (mit Ausstrahlung auf andere Bereiche) sowie den Kulturschaffenden mit MVG ein selbstverständliches Gefühl von Dazugehörigkeit und „Willkommensein“ vermitteln. Die z. T. ‚unreflektierte‘ Selbstverständlichkeit, die diese Vorteile hat, birgt jedoch die Gefahren in sich, dass sich möglicherweise nicht immer ausreichend bewusst gemacht wird, ob die verschiedenen Ansprüche / Herausforderungen der Integration erfüllt werden.
 - Daneben gibt es sehr gezielte und spezifische Förder- und Kooperationsprojekte (u. a. mit ‚Die Brücke‘, ‚cactus junges Theater) sowie eine sehr überzeugte Beteiligung an den (inter)kulturellen Bildungsprojekten „Kultur & Schule“, „Kultur-

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

strolche“, „Theater für die Allerkleinsten“, die jedes Kind unabhängig von Hautfarbe und Herkunft erreichen und an kulturellen Projekten partizipieren lassen.

→ Sehr konkret widmet man sich der Integration und Interkulturalität in den Begegnungszentren Kinderhaus und Coerde/ Meerwiese:

- So bieten gerade diese Begegnungszentren bewusst kostengünstige Veranstaltungen an, um Kultur auch möglichst niederschwellig anzubieten.
- Zudem können hier Räume für eigene Veranstaltungen gemietet werden.

▪ KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:

→ Die Themen sind ein integrierter Bestandteil des Amts und es wird Wert auf eine partnerschaftlich kooperierende und vernetzende Handlungsweise gelegt.

- Da die Kosten und der Personalaufwand in den allgemeinen Arbeitsablauf einfließen, kann man den Aufwand nicht separieren.

→ Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang (im ‚Kernamt‘) nicht konkret definiert, nimmt jedoch einen hohen Stellenwert ein.

- Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, das Kulturamt verfolgt aber eine dialogische Arbeitsweise und eine offene Haltung allen kulturellen Anliegen gegenüber. Auch fließt Interkulturelle Öffnung ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen, zu denen auch die Berücksichtigung des Migrationsleitbildes gehört.

→ Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.

- Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Kulturamt Beachtung.

▪ SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:

→ Sozialräumlich ist mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden.

→ Neben dem Beibehalten und ggf. der Stärkung bisheriger Aktivitäten (s.o.) erachtet das Kulturamt einen gezielten Erfahrungsaustausch mit anderen Städten – und hier v.a. mit jeweiligen Kulturämtern – für vielversprechend.

- Es ist allerdings auch mehr Zeit notwendig, um dezidiert die jetzige Arbeit und potentielle weitere Einstiegsstellen auszuloten, denn ein Ausbaupotential sieht das Kulturamt durchaus – gerade im Bereich der interkulturellen Bildung.
- Auch könnte das Amt bei Fortbildungen aktiver werden (s.u.).

→ Es gibt vielfältige Kooperationen mit dem Schulamt, den Schulen, kulturellen Einrichtungen und Vereinen sowie mit anderen Kulturämtern auf Landesebene.

- Zudem sind die Begegnungszentren im besonderen mit verschiedensten örtlichen Institutionen und Vereinen vernetzt.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Gerade die Zusammenarbeit mit anderen Ämtern könnte aus Sicht des Kulturamts noch intensiver sein, um Vorgehensweisen, Konzepte etc. auf einander abzustimmen.
 - Um Dopplungen zu vermeiden, Synergien zu nutzen und mehr „Schlagkraft“ zu entwickeln, ist aufgrund der hohen Bedeutung der (inter)kulturellen Bildung für die Integration, die Schaffung einer Stelle wünschenswert, die sich dezidiert mit der Vernetzung und Selbstreflexion befasst.
- PERSONALEBENE:
- Derzeit beschäftigt das Kulturamt zwei Menschen mit MVG.
 - Man hält es für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind. Allerdings spricht man sich dabei gegen eine feste Quotenregelung aus.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar und als optimal erachtet das Kulturamt einen heterogenen Personalstab mit unterschiedlichen Qualifikationen.
 - Besonders gut würden Mitarbeiter mit MVG bei entsprechender Qualifikation dort eingesetzt, wo Kontakt zu den Bürgern mit MVG besteht – z.B. bei der Beratung von Kulturschaffenden und in den Begegnungszentren.
 - Das Kulturamt nimmt derzeit das Fortbildungsangebot eher wenig wahr, will jedoch über den möglichen Bedarf reflektieren, um Fortbildungs- oder Tagungsangebote gezielter in Anspruch zu nehmen.
 - Über Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse gibt es bislang keine systematische Erfassung.
- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
- Das Kulturamt spricht über breite Verteilerkreise auch die Menschen mit MVG an. Über spezielle Verteiler können auch dezidierte Ansprachen erfolgen. Alle Veröffentlichungen und der Internetauftritt sind allerdings bislang nur in deutscher Sprache verfügbar, da man die Entscheidung schwierig findet, welche zusätzlichen Sprachen ggf. Sinn machen würden.
 - Für die Zukunft hält es das Kulturamt für vielversprechend, einen Reflektionsprozess darüber anzustrengen, ob und wenn ja in welcher Form Mehrsprachigkeit / Zweisprachigkeit sinnvoll sein könnte, wobei diese potentiellen Maßnahmen nicht ohne Extra-Ressourcen zu schultern sind.
 - Das Amt versucht zudem, den übersichtlich strukturierten Internetauftritt sowie den Newsletter in allgemein verständlicher und barrierefreier Sprache zu gestalten.
- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
- Derzeit erhebt das Kulturamt keine spezifischen Daten mit Differenzierung von Menschen mit und ohne MVG.
 - Der Aspekt wird äußerst kontrovers betrachtet, da es einerseits fraglich ist, ob derartige Zahlen zielführend sind.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Andererseits können derartig stichhaltige Daten wichtig sein, um noch kompetenter in der Integrationsarbeit vorgehen zu können.
 - Zudem können sie als Anhaltspunkt für sich selbst dienen, um die eigene Tätigkeit kritisch zu reflektieren und sich ggf. mit Ämtern oder anderen Städten/ Kulturämtern auszutauschen.
- Da das Gros der integrationsrelevanten Aktivitäten ‚automatisch‘ in den alltäglichen Arbeitsablauf einfließen, kann der personelle und finanzielle Input nicht spezifiziert werden. Es gibt entsprechend keine personellen und finanziellen Ressourcen, um sich dezidiert und vertiefend mit Integration und interkultureller Bildung zu befassen.
- Bislang trifft die Mehrheit der gezielt eingesetzten Maßnahmen des Kulturamtes – hierbei gerade die in den Begegnungszentren und die mit den verschiedenen Kooperationspartnern – auf hohe positive Resonanz.
- Eine grundsätzliche Hürde bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst primär in einem Mangel an Finanz- und Personalressourcen.
- Es müssen also primär die erforderlichen Handlungsräume geschaffen werden: mehr Zeit, mehr Geld, mehr Personal.
- Allgemein betrachtet sind in der Stadt noch deutlich zu wenig Menschen mit MVG beschäftigt und das Kulturamt hinterfragt, ob Menschen mit MVG die Stadt als Arbeitgeber bisher (zu) unattraktiv finden.
- Ein anders geartetes Hemmnis ist möglicherweise die Gremienstruktur in der politischen Vertretung von Menschen mit MVG.
- Gerade das insgesamt hohe Sozial- und Bildungsniveau in der Stadt birgt Gefahren, da in den Integrationsbemühungen der Stadt evtl. nicht alle Migrantengruppen gleichermaßen angesprochen werden / sich angesprochen fühlen bzw. angesprochen werden können / sich angesprochen fühlen können (s. o.).
- AUSBLICK:
- Das Kulturamt ist sich bewusst, dass es für sich durchaus essentielle Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
- Wichtigster Andockpunkt ist die Forcierung der interkulturellen Bildungsarbeit und die Förderung von Kulturschaffenden mit MVG.
- Zudem bieten die Öffentlichkeitsarbeit, die Beschäftigung von Personal mit MVG und die integrationsspezifische Fortbildung bisheriger Mitarbeiter Potentiale.

3.23 Selbstdarstellung Amt 42: Stadtbücherei

Gespräch mit Frau Rasche, Frau Kocks am 16. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind in bestimmten Bereichen sehr präsent, v.a. in den Stadtteilen Coerde, Gievenbeck und Kinderhaus sowie in Schulen. Insgesamt gehören die Themen aber (noch) nicht zu den ‚Top-Themen‘ der Münsteraner Gesellschaft.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die Bücherei sieht für sich hinsichtlich der Integrationsarbeit einen hohen Stellenwert, da die Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) über Bücher und Medien Deutschland kennenlernen können.
 - Die Bücherei ist grundsätzlich bemüht, alle Menschen – v.a. die Kinder – gleich zu erreichen, jedoch mit großer Offenheit den Menschen mit MVG gegenüber.
 - Zu den konkreten Aktivitäten gehört bislang beispielsweise:
 - Es existiert ein enger Kontakt zu Schulen in Coerde, Gievenbeck und Kinderhaus, wo viele Kinder mit MVG leben. Dies ist möglich, da es hier vor Ort Zweigstellen der Stadtbücherei mit ausgedehnten Öffnungszeiten gibt.
 - Zudem gibt es gezielte Aktivitäten an Hauptschulen – wie etwa den „Sommerleseclub“ – um benachteiligten Kindern mit und ohne MVG Erfolg und Motivationsschübe zu vermitteln.
 - Auch leihen Menschen mit MVG häufig Medien zum Thema ‚Deutsch als Fremdsprache‘ aus und informieren sich gerne über das ‚Leben in Deutschland‘, so dass es hier einen großen Bedarf gibt.
 - Teils kommen sie jedoch auch, um (primär) die Internetanschlüsse der Bücherei zu nutzen und ggf. nebenher das Leihangebot in Anspruch nehmen.
 - Die Bibliothek geht davon aus, dass bei den Menschen mit MVG evtl. eine gewisse (Hemm-)Schwelle gegenüber der Bücherei vorhanden ist, da sie mit anderen Behörden gleichgesetzt wird und Behörden oft ein negativ besetztes Bild für diese Menschen abgeben. Insgesamt wird v.a. in den Stadtteilen das Büchereiangebot von Migranten als niedrigschwellig angenommen.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der Arbeit in der Stadtbücherei.
 - Entsprechend können Kosten- und Personalaufwand für die Integration nicht beziffert werden, da sie in den allgemeinen Arbeitsablauf einfließen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil des Leitbilds der Bücherei ist Integration zwar derzeit nicht explizit verankert, fließt aber implizit ein in die Anerkennung der Pluralität der Stadtgesellschaft in Münster.
 - Zudem folgt man der Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Hierbei erhält das Migrationsleitbild für die Bücherei einen hohen Stellenwert.
- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden in der Stadtbibliothek Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Neben der Weiterführung bisheriger Projekte, gibt es die Idee, das Thema „Multikulturelles Lernen/ Mehrsprachigkeit von Medien“ z.B. in AGs von Schulen zu unterstützen – v.a. in denen, die einen hohen Migrantenanteil aufweisen.
 - Dies könnte in Verbindung mit spezifischen „Bilder-Buch-Boxen“ und Schultaschen als „Thementaschen“ geschehen.
 - Zudem kann man versuchen, durch gezielte Werbung im Rahmen der Nacht der Bibliotheken mehr Menschen mit MVG für die Bücherei zu begeistern.
 - Die Bibliothek weist jedoch in dem Kontext darauf hin, dass diese Aktivitäten auch eine Frage der finanziellen und personellen Umsetzbarkeit sind.
 - Die wichtigsten Kooperationspartner sind die Schulen, zu denen bereits enge und gute Kontakte bestehen.
 - Diese Netzwerke hält die Stadtbücherei als sehr effizient, da so gute Erfolge bei der jungen Generation erzielt werden und über die Kinder wiederum in einem weiteren Schritt auch die Eltern erreicht werden können.
 - Darüber hinaus findet derzeit eine Annäherung mit der VHS statt.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit haben in der Bücherei einige wenige der 80 Mitarbeiter eine MVG.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG bei entsprechender Qualifikation einzustellen und betont, dass in diesem Kontext keine Berührungspunkte vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings bewerben sich bislang kaum Menschen mit MVG bei der Bibliothek.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Die Stadtbücherei hält die angebotenen Fortbildungen und Schulungen sehr sinnvoll, da sie sensibilisieren. Entsprechend nimmt man die Angebote wahr und vereinzelt nehmen Mitarbeiter hieran teil.
- Interkulturelle Kompetenzen & Fremdsprachenkenntnisse werden wenig genutzt, da der Umgang mit Mitarbeiterkompetenzen sensibel zu handhaben ist.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Die Bücherei spricht derzeit nicht spezifisch Menschen mit MVG an.
 - Eine Mehrsprachigkeit bei der Öffentlichkeitsarbeit erscheint der Bibliothek aufgrund der Vielfalt von Menschen mit MVG in Münster kaum möglich – daher wird primär die englische Sprache genutzt, um sie zu erreichen.
 - Zudem können einige fremdsprachige Medien ausgeliehen werden – etwa auf englisch, französisch, russisch, polnisch und niederländisch. Ein Problem ist hierbei allerdings, dass fremdsprachige Medien häufig sehr schwer zu bekommen sind und andererseits das Finanzbudget begrenzt ist.
 - Die Homepage ist zweisprachig auf deutsch und englisch verfasst und es gibt hier auch die Möglichkeit, auf englisch nach Büchern zu recherchieren.
 - Die Bibliothek findet zudem eine übersichtliche Gestaltung sowie eine einfache und leicht verständliche Sprache.
 - Auch wirkt er recht übersichtlich gestaltet, so dass man sich rasch und gut zu Recht finden kann.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Die Bücherei findet es diskriminierend und wenig zielführend, derartig differenzierte Daten zu erheben, so dass man sich bewusst entschieden hat, dies zu unterlassen.
 - Die Bücherei verfügt lediglich über wenig Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge ihrer verschiedenen integrativ wirkenden Aktivitäten.
 - Es wird darauf hingewiesen, dass insbesondere der Bücherbus – und hier v.a. in Berg Fidel – sehr aktiv von den Schulen unterstützt wird und die Schüler diesen äußerst gerne in Anspruch nehmen.
 - Darüber hinaus trifft der Sommerleseclub auf gute Resonanz.
 - Für die Stadtbibliothek sind die knappen Ressourcen eine große Hürde, um den Migrationsleitbild-Überbau mit konkreten Inhalten zu füllen.
 - Um diese Gratwanderung zu erleichtern und die jeweiligen Handlungsbeschränkungen zu beheben, müssen die Finanz- und Personalressourcen verbessert werden. Hier sieht die Bücherei Skandinavien als Vorbild.
 - Allgemein betrachtet existieren aber auch Hemmnisse seitens der Menschen mit MVG gegenüber den Ämtern und ihren Integrationsbemühungen. Hier wird in dem Streben nach großer Einheitlichkeit des städtischen Auftritts die Gefahr ge-

sehen, dass die Stadtbücherei mit den ‚Pflichtbehörden‘ gleichgesetzt wird und dies gegenüber den Menschen mit MVG abschreckend wirkt.

▪ AUSBLICK:

- Die Stadtbücherei ist sich des Stellenwertes der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung sowie der eigenen Relevanz und Handlungsmöglichkeiten diesbezüglich bewusst.
- Wichtigste Andockpunkte sind hier das Bereitstellen von integrationsfördernden Ausleihmedien sowie die Bildungsarbeit – hier v.a. die Förderung der jungen Generation mit MVG in Kooperation mit den Schulen. Zudem ist die Bibliothek sehr offen für eine Verstärkung ihres Personals mit Mitarbeitern mit MVG.

3.24 Selbstdarstellung Amt 44: Westfälische Schule für Musik

Gespräch mit Herrn Rademacher am 19. August 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Stadt Münster nimmt die Themen sehr ernst. Trotzdem wird immer die Frage gestellt bzw. bezweifelt, ob für Meta-Themen und Querschnittsaufgaben wie neue Steuerungsmodelle, Gleichstellung, Sicherheit oder eben jetzt Integration nicht überproportionaler und oft auf kontraproduktiver, struktureller und finanzieller Aufwand betrieben wird.
 - Grundsätzlich wird Integration aber als große Chance für Münster wahrgenommen und insbesondere die Stadtgesellschaft hat hier – anders als etwa Städte im Ruhrgebiet oder Berlin – den Vorteil, ‚kulturelle Vielfalt‘ als etwas durchweg Positives anzunehmen und hierfür eine große Toleranz offenzulegen.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die Westfälische Schule für Musik (= Musikschule) kann viel für die Integration leisten, da sie eine große Nähe zum Thema ‚kulturelle Vielfalt‘ hat und der persönliche Kontakt zu Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) vielfältig ist – dies sowohl auf die Kursteilnehmer bezogen als auch auf den Stab der Mitarbeiter, Lehrkräfte und Musizierende.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit und die Musikschule sieht generell keine besonderen Bedarfe.
 - Eine Ausnahme ist, dass Kinder aus bildungsfernen Familien oft nur schwer erreicht werden können, da hier die Schwelle seitens der Eltern groß ist.
 - Zudem zeigt sich je nach kulturellem Verständnis und entsprechendem Stellenwert von Musik für die (Aus-) Bildung, dass gerade auf Kindern aus Osteuropa und Asien mitunter ein hoher Druck lastet, da die Eltern musikalische Bildung sehr schätzen.
 - Zu den konkreten Aktivitäten der Musikschule gehört bislang insbesondere:
 - Der Mitarbeiterstab ist interkulturell sehr gemischt (s.u. ‚Personalebene‘).
 - Einen inhaltlichen Schwerpunkt bildet das Programm ‚Jedem Kind seine Stimme‘, das in Kooperation mit der Landesregierung und Schulen lanciert wird. Dieses Projekt unterstützt Kinder gezielt im Schulklassenformat, auf musikalischer Ebene mit verschiedenen Kulturen zusammenzukommen und in den Kindern das Interesse für Instrumente sowie Gesang zu wecken.
 - Darüber hinaus hat die Musikschule einen dezidierten Kurs-/ Workshopfokus auf ‚Musik anderer Kulturen‘, unter dem in den Jahresprogrammen wechselnde Schwerpunkte angeboten werden.
 - Zudem gibt es teils wechselnde, spezifische Kursangebote von Menschen mit MVG für Menschen mit MVG.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Letztlich ist die Musikschule jedoch auch immer offen für neue Angebote im Sinne von Schnupperkursen und Workshops – etwa für bestimmte Stilrichtungen oder Instrumente – in denen sich Menschen in der eigenen Kultur ausdrücken können oder neue Perspektiven kennenlernen können. Wenn sich zeigt, dass es ein dauerhaft großes Interesse an diesen Angeboten gibt, werden diese ins feste Programm übernommen.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Bei Schnupperkursen und Workshops ist der finanzielle und personelle Input recht hoch, bei den Standardkursangeboten läuft der Integrationsaufwand alltäglich mit und bildet im Optimalfall ein Abbild des Anteils der Menschen mit MVG an der Stadtgesellschaft ab.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang ansatzweise definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Leitbild ist insbesondere die ‚kulturelle Vielfalt‘ explizit verankert. Zudem fließen die Integrationsthemen ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei der Musikhochschule Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Ein zukünftiger Fokus liegt darauf, die bisherigen Schwerpunkte fortzuführen – insbesondere das Programm ‚Jedem Kind seine Stimme‘, um gezielt auf breiter Schulklassenebene Kinder anzusprechen und zu fördern – und die Schnupperkurs- sowie Workshopangebote, um neue Handlungsräume auszutesten.
 - Zudem ist es ein Anliegen, das Interesse, die Wertschätzung und das Selbstverständnis fremder Kulturen zu stärken – v.a. von Schülern untereinander. Allerdings wird dies eher als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden und es gibt keine konkreten Umsetzungsideen diesbezüglich in der Musikschule.
 - Es gibt derzeit eine enge und gute Zusammenarbeit mit den Schulen, städtischen Bühnen und der Musikhochschule. Wünschenswert ist zudem eine verstärkte Kooperation mit dem Jugend- und Sozialamt. Dies insbesondere, um an einer möglichen Schwellenreduzierung zu arbeiten – um etwa Ermäßigungen für Menschen (v.a. Kindern) mit MVG in der Musikschule anzubieten, denn dies kann die Musikschule bislang alleine nur sehr eingeschränkt bei den Einstiegskursen schultern.

▪ PERSONALEBENE:

- Derzeit ist das Personal in der Musikschule sehr interkulturell gemischt – sowohl bei Lehrkräften als auch den Mitarbeitern und Musizierenden. Diese Vielfalt zieht sich durch alle Ebenen, schließt auch Führungspositionen ein und wird sehr geschätzt, da sie im gegenseitigen Umgang und Verständnis hilft.
 - Die Musikschule ist auch zukünftig sehr offen für die Beschäftigung von Menschen mit MVG.
 - Bei Erfüllung der erforderlichen Qualifikationen, ist dies in allen Bereichen denkbar bzw. gewünscht.
- Bislang werden die Fortbildungsangebote zwar wahrgenommen, jedoch ist eine Teilnahme derzeit nicht erforderlich, da in der Musikschule Interkulturelle Öffnung selbstverständlich ist und entsprechend kein Schulungsbedarf besteht.
- Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden genutzt – insbesondere bei den internationalen Kontakten der Musikschule, bei Austauschprojekten und dem persönlichen Kontakt zu Eltern mit MVG.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Die Musikschule wendet sich in ihrer Öffentlichkeitsarbeit teils spezifisch an Menschen mit MVG.
 - So ist der Schwerpunkt ‚Musik anderer Kulturen‘ als Bestandteil auf der Homepage und im Standardprogramm verankert.
 - Zudem legt die Musikschule Wert darauf, in Publikationen und auf der Internetseite auf Fotos auch Menschen mit MVG abzulichten und so die Interkulturalität zu unterstreichen.
 - Grundsätzlich ist die gesamte Öffentlichkeitsarbeit einsprachig in deutsch gehalten, da diese Einsprachigkeit nicht als Barriere wahrgenommen wird.
 - Darüber hinaus werden aber in Einzelfällen bei spezifischen Projekten/ Angeboten mehrsprachige Broschüren angeboten, um gezielt die Interessenten anzusprechen.
- Die Homepage ist einsprachig verfasst, die Musikschule findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung. Zudem ist sie bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache zu finden – was auch ansatzweise gelingt.
 - Hilfreich ist der Link, über den man direkt Anmeldeformulare für das Kursangebot herunterladen kann.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine entsprechenden Daten erhoben, da die MVG vielfach unterschiedlich definiert und interpretiert wird.
 - Hierdurch wird eine statistische Erfassung sinnlos und zudem stellt die Musikschule derartige Quoten in Frage.
- In der Musikschule laufen viele Projekte bereits seit Jahren erfolgreich.
 - Lediglich in Ausnahmefällen werden Projekte zeitweise – wenn es sich etwa um Modewellen handelt – als positiv wahrgenommen und dann nimmt das

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

Interesse wieder rasch ab, so dass diese Aktivitäten dann aus dem Programm genommen werden.

- Eine konkrete Hürde für die Musikschule ist, dass es ihr bislang nicht möglich ist, flächendeckend vergünstigte Teilnahmegebühren für benachteiligte Menschen anzubieten – wozu v.a. häufig die Menschen mit MVG zählen. So wären zusätzliche finanzielle Ressourcen wünschenswert, um z.B. soziale Stipendien zu ermöglichen und/ oder vergünstigte Teilnahmegebühren anzubieten.
- Allgemein sieht die Musikschule nach wie vor die Sprache als Haupthemmnis der Integration an. Andererseits erachtet sie es als wichtig, den Menschen mit MVG das Gefühl zu geben, dass sie und ihre Kultur wertgeschätzt werden.
- Dies ergibt eine Gratwanderung, jedoch sind Menschen mit MVG unter diesen Bedingungen auch offener für das Erlernen der deutschen Sprache und die Integration allgemein.
- Hierfür ist ein wichtiger Schritt, das Interesse, die Wertschätzung und das Selbstverständnis fremder Kulturen in Münster zu steigern/ stärken. Notwendig ist, den Menschen mit MVG die eigene Offenheit für andere Kulturen zu signalisieren – sprich´ ihnen zeigen, dass sie mit ihren Ideen willkommen sind, da diese das eigene Leben bereichern können.

▪ AUSBLICK:

- Die Musikschule misst den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung einen hohen Stellenwert bei und ist insbesondere um die kulturelle Vielfalt bemüht.
- Wichtigste Andockpunkte sind zum einen spezifische Kursangebote, um Menschen mit MVG gezielt anzusprechen und sie einzuladen, die eigene Kultur einzubringen und sich der deutschen Kultur zu öffnen.
- Zum anderen sieht die Musikschule ein großes Integrationspotential in der interkulturellen Vielfalt ihrer Mitarbeiter, bei der v.a. die Interkulturelle Öffnung berücksichtigt wird.

3.25 Selbstdarstellung Amt 45: Stadtmuseum

Gespräch mit Frau Dr. Rommé am 07. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind nur für manche Münsteranerinnen und Münsteraner ein wichtiger Bereich, was eine Frage der Wahrnehmung ist. So spielt für viele in der Stadtgesellschaft Migration und Integration keine große Rolle, da sie in Münster kaum mit diesen Tatsachen in Berührung kommen: Wo bemerkt man offensichtlich Migrantinnen und Migranten in der Innenstadt?!
 - Grundsätzlich muss Integration gelebt werden – d.h. alle in der Stadtverwaltung müssen ihren Handlungsmöglichkeiten entsprechend mitarbeiten.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Stadtmuseum misst sich selbst einen potentiell hohen Stellenwert zu, da Kultur viel hinsichtlich der Integration und Interkulturellen Öffnung tun kann.
 - Allerdings bedürfen die Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) eine deutlich stärkere Ansprache, um das Museum zu besuchen, oder sich in Ausstellungen einzubringen.
 - Hier zeigt die bisherige Erfahrung, dass dies prinzipiell lediglich über kosten- und zeitaufwendige) Projektarbeit funktioniert.
 - Das Stadtmuseum widmet sich den Integrationsthemen derzeit durch verschiedenste Anknüpfungspunkte:
 - So etwa über die Partnerstädte und deren Fördervereine, mit deren Hilfe die Raumtexte der Dauerausstellung mehrsprachig übersetzt wurden.
 - Darüber hinaus gibt es spezifische Sonderausstellungen, die sich mit Themen wie ‚Fremde‘, ‚Migration‘ oder ‚Interkulturelle Öffnung‘ befassen – so z.B. Fotos zum Blick auf Münster als fremde Stadt, Ausstellung zu Mädchen in Münster (wo Integration thematisiert wurde), Migrantinnen & Migranten in Münster in Wort und Bild (Projekt mit Annet van der Voort) oder auch Kooperationsprojekte mit dem Jugendtheater Kaktus – zuletzt Schwarze Deutsche.
 - In Kooperation mit Schulen sucht das Museum die gezielte Ansprache von Real- und Hauptschulen (hier explizit die Kinder mit MVG), da es gerade hier schwierig ist, Schüler für die Stadtgeschichte und Museen zu begeistern – was deutlich besser bei Grund- und Förderschulen sowie Gymnasien gelingt.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Der personelle und finanzielle Input ist phasenweise sehr unterschiedlich und war gerade bei dem Projekt mit Annet van der Voort und der „Schwarz-Weiß-Kooperation“ mit dem Jugendtheater Kaktus sehr groß.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild somit nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Zudem folgt das Stadtmuseum seinem Auftrag, ‚Stadtgeschichte für Alle‘ zu bieten – wozu auch die Menschen mit MVG gehören.
- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Stadtmuseum Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Für das Museum ist gerade eine intensive und langfristige Zusammenarbeit mit den Real- und Hauptschulen wünschenswert, um Kinder und Jugendliche mit MVG stärker für die Interkulturelle Öffnung gewinnen zu können.
 - Zudem sieht man Möglichkeiten für weitere interessante Integrationsprojekte:
 - Ausstellungen bezüglich der verschiedenen Integrations-/ Migrationswellen,
 - Über entsprechende Bewegungen in den einzelnen Stadtteilen (von Menschen mit und ohne MVG),
 - Die Auswanderung von Deutschen,
 - Studierende Migranten in Münster,
 - Oder auch bezüglich der Frage der Identifikation von und mit Münster.
 - Eine große Herausforderung ist hierbei jedoch, dass das Museum die Vernetzung mit Schlüsselpersonen/ Multiplikatoren und Kooperationspartnern sehr intensiv betreiben muss, um gerade Menschen mit MVG gezielt (persönlich) ansprechen und einbinden zu können.
 - Kooperationen sind projektspezifisch ganz divers und in der Breite kann das Museum Netzwerke nicht stemmen.
 - Einzig mit den Schulen – und hier v.a. mit den ‚Problemschulen‘ (= Real- und Hauptschulen) – existiert eine langfristige Zusammenarbeit.
- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Museumsbetrieb einige wenige Menschen mit MVG, hierbei insbesondere auch im Wachdienst.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings nehmen Menschen mit MVG das Museum derzeit eher nicht als Arbeitgeber wahr.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Besonders vielversprechend ist der Einsatz von Personal mit MVG verstärkt im Wachdienst, da sie hier konkret ihre kulturellen und fremdsprachlichen Kenntnisse einbringen können.
 - Das Museum nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, schätzt jedoch, dass bislang eher keine Mitarbeiter dieses in Anspruch genommen haben. Allerdings ist man nicht abgeneigt, hierüber vermehrt nachzudenken.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt und dies primär über den Kontakt zu den Partnerstädten.
- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
- Das Stadtmuseum spricht die Menschen mit MVG teils explizit an.
 - So sind die Schautafeln der Dauerausstellung auch in französisch, niederländisch, englisch und polnisch verfasst.
 - Das Museum weist darauf hin, dass es für mehr migrantenspezifische Öffentlichkeitsarbeit an Geld mangelt: Die Hauptaufgabe des Stadtmuseum sind gute Ausstellungen machen und da keine Mittel für solche zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung stehen, wird diese auch nicht betrieben.
 - Dementsprechend konzentriert man sich grundsätzlich auf niederländisch und englisch, um den touristischen Bereich abzudecken, da die Sprachen der Menschen mit MVG zudem zu vielfältig sind und die in Münster lebenden ‚Migranten‘ aus verschiedensten Ländern/ Kulturen kommen. Dies macht eine Festlegung von weiteren Sprachen für Publikationen etc. kaum möglich.
 - Die Homepage ist neben der deutschen Sprache auch auf englisch, französisch und niederländisch verfasst.
 - Zudem ist das Museum bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache in dem übersichtlich gestalteten Internetauftritt zu finden – was durchaus sehr gut gelingt.
- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten mehr erhoben, da hierfür durch die Haushaltseinsparungen keine Mittel mehr vorhanden sind.
 - Das Museum würde es aber grundsätzlich begrüßen, derartige Kennzahlen durch Besucherbefragungen nach Alter und MVG differenziert zu erheben.
 - Die bisherige Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge von verschiedenen integrationsfördernden Aktivitäten zeigt, dass die bisherigen Projekte – v.a. die Ausstellungen – ein weitestgehend positives Echo gefunden haben.
 - Ein unmittelbares Hemmnis bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes ist für das Stadtmuseum, dass aufgrund der Einsparungen viele Projekte nicht mehr oder deutlich eingeschränkter initiiert werden können – der Geldmangel gefährdet eindeutig die Nachhaltigkeit. Denn insbesondere Menschen mit MVG kennen oftmals aufgrund ihrer anderen kulturellen Hintergründe keine Museen und bedürfen besonderer nicht nur sprachlicher Brücken.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Eine anders gelagerte Hürde ist der Umgang mit den jeweiligen Projektpartnern – sprich´ die menschliche (Motivations-)Ebene, um sich einzubringen. Hier braucht man ‚Kommunikatoren‘ als feste Ansprechpartner mit dem entsprechenden Vertrauen und Kontakten, denn die Menschen – gerade die mit MVG – müssen bei integrationsspezifischen Ausstellungsthemen mitmachen.
 - Zudem ist es ein Problem, wie ursprünglich gute Ideen am Ende auch optisch umgesetzt und als Ausstellung realisiert werden können.
 - Allgemein betrachtet muss die Stadt Finanz- und Personalressourcen in die Hand nehmen, denn nur so kann sinnvoll, hochwertig und nachhaltig-solid e agiert werden, um gerade auch den kulturellen Transfer voranzubringen.
-
- AUSBLICK:
 - Das Stadtmuseum ist sich bewusst, dass es Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
 - Wichtigste Andockpunkte sind die interkulturelle Gestaltung von Ausstellungen, gezielte Ansprache von Menschen mit MVG und der eigene Personalbereich.

3.26 Selbstdarstellung Amt 46: Städtische Bühnen Münster

Gespräch mit Frau Feldmann am 17. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind in und für die Stadtkultur Münsters wichtig. Man nimmt sie als gegeben wahr und sie haben bereits eine gewisse Normalität.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die Städtischen Bühnen haben durchaus eine gewisse Relevanz in diesen Themenbereichen, allerdings stehen sie nicht in der ersten ‚Integrationsreihe‘, da der Kontakt zu Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) im Sinne von Theaterbesuchern eher gering ausfällt.
 - Dies verhält sich jedoch bei den eigenen Mitarbeitern anders (s.u.).
 - Die Migrationsthemen fließen auf verschiedene Art und Weise in die Arbeit des Theaters ein. So gibt es neben einem interkulturell sehr vielfältig gemischten Mitarbeiterstab verschiedene Projekte und Anknüpfungspunkte:
 - So fließt das Thema Interkulturelle Öffnung punktuell in Theaterproduktionen mit ein, ohne dabei dezidiert einen Schwerpunkt zu bilden.
 - Konkret gab es neben dem ‚mobilen Theater an Schulen‘ das Jugendtheaterprojekt „Maul sonst Auge“, welches v.a. in Zusammenarbeit mit dem Theater Kaktus und einigen Hauptschulen entwickelt wurde.
 - Hierbei ging es darum, die Lebenssituation von jungen Migranten abzubilden und das erfolgreich verlaufene Projekt fand großen Anklang – sowohl bei den Besuchern als auch bei den Mitwirkenden mit MVG selbst.
 - Letztere haben teils auch ein Praktikum mit Honorar im Theater absolviert und konnten so der Kultur (noch) näher gebracht werden.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Städtischen Bühnen können den Personal- und Finanzaufwand nicht dezidiert differenzieren und kategorisieren, da die Vorhaben automatisch in den normalen Geschäftsbetrieb mit einfließen.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt allerdings ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei den Städtischen Bühnen Beachtung.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Grundsätzlich sehen die Städtischen Bühnen primär relevante Schnittstellen bei der Jugendarbeit – also auch in entsprechenden Kooperationen.
 - So liegen fruchtbare Andockpunkte besonders in Projekten, wie sie bislang durchgeführt worden sind – hierbei v.a. in der Art wie das Jugendtheaterprojekt „Maul sonst Auge“ (s.o.).
 - Entsprechend ist ein ähnliches Projekt für die Spielzeit 2010/ 2011 geplant.
 - Netzwerke werden derzeit insbesondere mit dem Theater Kaktus und den Schulen – hier v.a. mit den Haupt- und Grundschulen – gesucht, da diese näher ‚am praktischen Leben‘ sind und somit den Bedarf besser einschätzen können.
 - Zudem wünschen sich die Städtischen Bühnen eine verstärkte Kooperation mit der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit setzt sich der Mitarbeiterstab (= rd. 360 Mitarbeiter) aus 27 Nationalitäten zusammen – ist also interkulturell sehr gemischt – worauf die Städtischen Bühnen auch einen großen Wert legen.
 - Man hält es zudem für selbstverständlich, weiterhin Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die fachlichen Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dabei kann man sich Menschen mit MVG in vielen Positionen vorstellen.
 - Allerdings mit der kleinen Einschränkung, dass es je nach benötigter Profession auf die jeweilige fachliche/künstlerische Leistung ankommt und gerade im Spielbetrieb das gute Beherrschen der deutschen Sprache Pflicht ist.
 - Den Städtischen Bühnen sind derartige Sprachschulungen bekannt, allerdings bestand im Theater bislang keine Notwendigkeit/ Bedarf für eine Teilnahme.
 - Dies ist zurückzuführen auf die sehr interkulturell gemischte Zusammensetzung des Personals, so dass Integration im Theater täglich gelebt wird.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse sind weitestgehend bekannt und werden bei Bedarf genutzt – was jedoch selten der Fall ist.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Die städtischen Bühnen sprechen die Menschen mit MVG nicht explizit an.
 - So sind die in deutsch erstellten Publikationen des Theaters i.d.R. spezifisch auf einzelne Stücke bzw. Vorführungen zugeschnitten.
 - Ausnahmen bilden z.B. deutsche Untertitel bei fremdsprachigen Opern.
 - Die Homepage ist lediglich in deutscher Sprache verfasst, die Städtischen Bühnen versuchen jedoch in ihrem übersichtlich strukturierten Internetauftritt eine möglichst einfache und leicht verständliche Sprache zu finden.
 - Zudem gibt es einen hilfreichen Link zu den relevanten Kulturpartnern in der Stadt Münster.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben und die städtischen Bühnen sprechen sich auch gegen eine derartige Erhebung aus.
- Die bisherige Erfahrung hinsichtlich der Integrationsbestrebungen zeigt, dass die Projekte zumeist auf recht positive Resonanz treffen.
- Grundsätzlich finden die Städtischen Bühnen es schwierig, die Integrationsthemen zu formalisieren und sie etwa in den Spielbetrieb oder die Verwaltung einzufügen.
- Auch würde man es begrüßen, konkrete Gesprächs- bzw. Ansprechpartner zu haben, die nah an den Menschen mit MVG dran sind bzw. selbst aus diesem Umfeld kommen. Nicht nur im künstlerischen Bereich sind ein solcher interkultureller Austausch und das Gespräch essentiell, um gemeinsam Ideen zu erarbeiten und ggf. umzusetzen.

▪ AUSBLICK:

- Die Städtischen Bühnen nehmen die Relevanz der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung wahr und sehen für sich Anknüpfungsbereiche.
- Wichtigste Andockpunkte sind die interkulturelle Gestaltung von spezifischen Theaterprojekten und der eigene, bereits sehr interkulturell ausgestaltete Mitarbeiterschaft.

3.27 Selbstdarstellung Amt 47: Stadtarchiv

Gespräch mit Herrn Dr. Lambacher am 22. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen werden in und von der Stadt Münster offensiv angegangen.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt lediglich eine indirekte Rolle bei der Integration, da der persönliche Kontakt zu Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) eher gering ausfällt und dieser wenn auf Initiative des Stadtarchivs hin stattfindet.
 - Integration und Interkulturelle Öffnung wird im Stadtarchiv primär projektbezogen behandelt:
 - So lief z.B. das Bundesprojekt ‚Archiv & Jugend‘ sehr erfolgreich. Dieses Projekt hatte Migration zum Thema und das Archiv hat in diesem Kontext v.a. eng mit dem Geschwister Scholl Gymnasium zusammengearbeitet.
 - Teilgenommen haben viele Freiwillige – mit und ohne MVG – und es gab diverse Schwerpunkte. So z.B. das Erforschen der eigenen Wurzeln, fremde Orte in Münster (u.a. portugiesisches Zentrum) und so haben Schüler über einen 1-jährigen Zeitraum hinweg einen Stadtplan mit ‚Fremdem‘ und mit Migrationsgeschichten entworfen.
 - Aufgrund der positiven Erfahrung, hat das Stadtarchiv im Anschluss ein weiteres Schulkooperationsprojekt initiiert, um ein ‚Migrationsquellenverzeichnis‘ im Sinne eines Bestandsverzeichnisses zu erstellen – was allerdings auf äußerst geringe Resonanz stieß und auf Eis liegt (s.u.).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Neben einigen spezifischen Personal- und Finanzaufwendungen, die in die generelle Archivarbeit einfließen und sich nicht differenziert herausrechnen lassen, steht dem Stadtarchiv ein bestimmter Etat für die historische Bildungsarbeit zur Verfügung, worüber man frei entscheiden kann.
 - Zwar beinhaltet dieser lediglich einige tausend Euro, jedoch könnten aus diesem zukünftig auch spezifische Integrationsprojekte finanziert werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Stadtarchiv Beachtung.



- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das Stadtarchiv sieht auch zukünftig Anknüpfungspunkte insbesondere in der Initiierung themenspezifischer Projekte:
 - So überlegt das Archiv konkret, im neuen Schuljahr den gescheiterten Projektversuch zu beleben, um ein Migrationsquellenverzeichnis zu erstellen.
 - Über die Schulbildungsarbeit hinaus, finden sich auch in anderen Arbeitsbereichen Anknüpfungspunkte – v.a. im Zusammenhang mit dem Thema ‚Fremde (Kulturen) in der Stadt‘.
 - Hier könnte das Archiv beispielsweise den Menschen mit MVG grundsätzlich gezielter Hilfestellung zur Erforschung ihrer Lebensgeschichten anbieten.
 - Auch ist es denkbar, die regelmäßig stattfindenden Themenabende auch mal mit Migrationsthemen anzubieten, um auch das Know How von und für Menschen mit MVG zur Verfügung zu stellen – hierfür könnte dann z.B. über den Ausländerbeirat geworben werden.
 - Allerdings betont das Stadtarchiv auch, dass man darauf achten muss, mit dem Integrationsthema nicht allzu offensiv meinungsprägend zu agieren.
 - Fruchtbare Netzwerk- und Kooperationsmöglichkeiten sieht das Archiv neben den Schulen v.a. mit dem Ausländerbeirat und der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten, um über diese überhaupt die Menschen mit MVG als potentielle Zielgruppe zu erschließen.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Archiv keine Menschen mit MVG mehr, allerdings weist es in diesem Zusammenhang auf die ohnehin geringe Mitarbeiterzahl hin.
 - Das Stadtarchiv hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen und dies ist in allen Positionen denkbar.
 - Das Archiv nimmt die themenspezifisch angebotenen Fortbildungen wahr, allerdings erachtet man die Teilnahme hieran noch für durchaus ausbaufähig.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse von Mitarbeitern werden äußerst selten benötigt und entsprechend wenig genutzt.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Das Stadtarchiv widmet sich nicht dezidiert den Menschen mit MVG und weist in dem Kontext darauf hin, dass das Archiv grundsätzlich nur eine projekt- und veranstaltungsbezogene Öffentlichkeitsarbeit betreibt.
 - Allerdings wird auch betont, dass man durchaus offen ist für ein verstärktes Ansprechen von Menschen mit MVG – z.B. für die eigenen Publikationsreihen und wenn, in deutscher Sprache. Dies erscheint jedoch nur sinnvoll bei historischen Themen wie z.B. die Integration von Vertriebenen in Münster nach dem 2. Weltkrieg.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Hinsichtlich der Mehrsprachigkeit ist darüber hinaus aus finanziellen Gründen lediglich noch englisch denkbar. Allerdings ist ob der großen Diversität der Münsteraner Menschen mit MVG fraglich, wie viele von ihnen man auf diesem Wege erreichen könnte.
 - Die Homepage ist einsprachig verfasst, das Stadtarchiv findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung und ist bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache zu finden – was durchaus gelingt.
 - Auf der Homepage sind zwar keine Publikationen bzw. ein entsprechender Link hierfür verfügbar, aber die vielfältigen Quellen/ Bücher/ Urkunden im Bestand des Archivs sind durch eine Verschlagwortung im digitalen Suchsystem archiviert und können recherchiert werden.
- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Archiv führt lediglich statistischen Erhebungen über Besucher von Veranstaltungen und über Archivnutzer durch – und dies geschieht nur rein zahlenmäßig, ohne Differenzierung der MVG.
 - Das Stadtarchiv zieht ein sehr gemischtes Fazit und hat derzeit den Eindruck, dass Projekte meist dann auf positive Resonanz stoßen, wenn es sich um vom Bund geförderte Projekte handelt – wie dies etwa bei dem Projekt ‚Archiv & Jugend‘ der Fall war.
 - Eine grundsätzliche Hürde bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Archiv darin, dass Integration häufig nicht als gegenseitiger Prozess wahrgenommen und angegangen wird.
 - Zudem wird das sprachliche Defizit von Menschen mit MVG als eines der wesentlichen Hemmnisse angesehen.
 - Letztlich besteht aber auch für eine gezieltere Integrationsarbeit die Notwendigkeit, die personellen und finanziellen Ressourcen zu stärken, da diese bislang lediglich dazu reichen, die Kernarbeiten anzugehen – das Thema Integration könne daher nur sehr am Rande mit einfließen.
- AUSBLICK:
- Das Stadtarchiv erkennt an, dass die Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung eine große Relevanz für die Zukunft Münsters haben.
 - Wichtigster Andockpunkt für das Archiv selbst ist ein verstärktes Ansprechen von Menschen mit MVG. Dies sowohl im Sinne von Archivbenutzern und Besuchern von spezifischen Themenabenden als auch die Stärkung des Interesses v.a. der jungen Generation mit MVG, sich mit den Ursprüngen und der neuen Heimat zu befassen.

3.28 Selbstdarstellung Amt 51: Amt für Kinder, Jugendliche & Familien

Gespräch mit Frau Pohl, Frau Kratz-Trutti, Herren Paschert, Materla am 07. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen haben in Verwaltung und Bürgerschaft einen hohen Stellenwert. Letzteres zeigt sich in vielen Bürgergruppen und ehrenamtlichen Aktivitäten.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (= Jugendamt) misst sich einen sehr hohen Stellenwert zu, da der persönliche Kontakt zu Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) sehr hoch ist und täglich stattfindet.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit und das Amt ist bemüht, eine Benachteiligung erst gar nicht entstehen zu lassen und präventiv zu agieren.
 - Dabei sieht das Jugendamt spezielle Bedarfe von Menschen mit MVG darin, dass diese grundsätzlich besonderen Belastungen ausgesetzt sind – sowohl in finanzieller, als auch in sprachlicher und kultureller Hinsicht.
 - Migrationsthemen bilden eine elementare Säule der Arbeit und zu den konkreten Aktivitäten gehört beispielsweise:
 - Im Jahr 2008 hat das Jugendamt ‚Interkulturelle Kompetenz‘ zum Jahresthema gemacht, um das Amt – aber auch die Verwaltung und Bürger – für die Themen zu sensibilisieren.
 - In diesem Kontext wurden im Jugendamt verschiedene Arbeitsaufträge (weiter-) entwickelt. So etwa die Optimierung von Arbeitsfeldern hinsichtlich der Integration, das Organisieren und Abhalten einer großen Tagung sowie die Entwicklung von und Teilnahme an Schulungen (s.u. ‚Personalebene‘).
 - Das Jugendamt widmet sich auch der Formulierung von Qualitätsstandards für Kindertagesstätten (= KiTa´s), die anschl. regelmäßig geprüft werden.
 - Darüber hinaus besucht das Amt jede Familie (mit und ohne MVG) nach der Geburt und forciert die Sprachförderung von Kindern, Müttern und Vätern.
 - Zudem sind die relevanten Themen seit Jahren in diversen Bereichen der Amtsziele verankert und finden sich in der Öffentlichkeitsarbeit wieder (s.u.).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Den Personal- und Finanzaufwand kann man nicht grundsätzlich spezifizieren, da die Integrationsarbeit einer der Standards des Jugendamtes ist und eine Querschnittsaufgabe aller Abteilungen darstellt.
 - Gemessen am Anteil der Menschen mit MVG an der Gesamtbevölkerung Münsters lässt sich auf etwa 25% Personal- und Finanzinput schließen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Hierzu kommt jedoch häufig ein Extra-Aufwand für die Durchführung von spezifischen Projekten sowie aufgrund des teils erhöhten Beratungsbedarfs.
- Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist teils konkret definiert und spielt für die Arbeit des Amtes eine große Rolle.
 - So ist es bereits als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel verankert und das Jugendamt widmet sich etwa im Leitbild ‚Demographischer Wandel‘ dezidiert den Themen Integration und Interkulturelle Öffnung.
 - Darüber hinaus fließen sie ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Jugendamt Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das Jugendamt hält es für elementar, dass die Migrationsthemen auch weiterhin im Rahmen der verschiedenen bisherigen Aktivitäten einen integrativen Bestandteil der Arbeit bilden.
 - Zudem wäre eine Fortsetzung des auslaufenden und bislang mit Bundesmitteln (mit-) finanzierten Projekts ‚Vielfalt tut gut‘ sinnvoll, da so das notwendige Selbstverständnis und die Toleranz in die Bürgerschaft getragen wird.
 - Darüber hinaus ist es wichtig, die KiTa´s weiter auszubauen und zu stärken.
 - Hilfreich ist für das Amt auch, interkulturell erfahrene und ausgebildete ‚Nation Worker‘ zu engagieren, um den Integrationsprozess voranzutreiben.
 - Da Studien belegen, dass gerade Kinder der deutschen Sprache offener gegenüber stehen, wenn sie auch die Muttersprache beherrschen, könnte es zielführend sein, auch die Muttersprache unterstützend zu fördern.
 - Es existieren umfangreiche und gut funktionierende Netzwerkstrukturen mit dem Gesundheits-, Sozial-, Schul-, Sport- und Kulturamt sowie mit öffentlichen und privaten Trägervereinen, die daher aktuell nicht ausgebaut werden müssen.
 - Vielen anderen Ämtern/ Akteuren gelten die Kooperationen des Jugendamts als so gut ausgebaut und effektiv, dass diese ‚Externen‘ auf diese Netzwerkstruktur und deren Arbeit(sergebnisse) gern zurückgreifen.
- PERSONALEBENE:
 - Das Jugendamt ist mit seinen 700 Festangestellten und etwa ähnlich vielen Teilzeitkräften sowie einem jährlichen Budget von € 100 Mio. das größte Stadtamt. Somit arbeiten bereits zahlreiche Menschen mit MVG in allen möglichen Bereichen des Amtes – wobei darauf hingewiesen wird, dass gemessen an der hohen Gesamtmitarbeiterzahl der Anteil noch immer relativ gering ausfällt.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Jugendamt unterstreicht, dass man gezielt darauf achtet, auch weiterhin Menschen mit MVG einzustellen, da sie in vielen relevanten Arbeitsbereichen viel bewirken können.
 - So hält man es für eine essentielle Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Kompetenzen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings von besonderer Relevanz im pädagogischen Bereich – wo aktuell leider ein Mangel an Bewerbern mit entsprechender Qualifizierung und MVG vorherrscht.
 - Die Mitarbeiter nehmen zum einen an den angebotenen Schulungen teil, da Interkulturelle Kompetenz ein wichtiger Bereich für die pädagogische Arbeit ist. Zum anderen engagiert sich das Jugendamt selbst, indem es Fortbildungen für die Stadtverwaltung konzipiert und durchführt – so etwa die Grundlagen- und Aufbauseminare zur Interkulturellen Kompetenz.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils sporadisch genutzt, allerdings findet dies nicht systematisch statt.
- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
- Die Öffentlichkeitsarbeit ist sehr vielseitig und man widmet sich dem Thema Integration dabei unterschiedlich – was auch von den zur Verfügung stehenden Ressourcen abhängt.
 - So werden z.B. spezifische Broschüren häufig in mehreren Sprachen erstellt.
 - Die für Menschen mit MVG relevanten Infoabende und Veranstaltungen finden zumeist mit Übersetzern statt.
 - Bei Bildern in Publikationen sowie auf der Internetseite achtet das Jugendamt darauf, dass auf diesen immer auch Menschen mit MVG zu sehen sind.
 - Zudem ist das Familienbüro immer und für alle ansprechbar und bietet diverse Informationen an.
 - Der Internetauftritt wiederum wird derzeit überarbeitet und neben der einfachen, barrierefreien deutschen Sprache – die bereits existiert – will man das Thema Integration noch stärker in den Fokus rücken, soweit es die finanziellen Ressourcen zulassen.
 - Die einsprachige Homepage ist jedoch auch bislang übersichtlich gestaltet, so dass man sich schnell und gut zu Recht finden kann.
 - Hilfreich sind darüber hinaus die einzelnen Links für die Publikationen, Formulare des Jugendamtes sowie die Adressen relevanter Einrichtungen, die thematisch nochmals untergliedert sind.
- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
- Das Jugendamt spricht sich gegen feste Kennzahlen aus und Daten werden nicht dezidiert erhoben – eine Ausnahme bilden hier z.B. der (vor-) schulische Bereich und der KiTa-Bereich, wo man auf Daten des Gesundheitsamtes zurückgreift.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Amt hat bislang einige Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge von verschiedenen Aktivitäten.
 - Sowohl bei den Mitarbeitern als auch bei den Bürgern – hier primär im Kontext der Kinder- und Jugendarbeit – kommt das Integrationsthema und die Aktivitäten gut an, so dass ein sehr positiver Eindruck vorherrschend ist.
 - Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst insbesondere im Mangel an qualifizierten Bewerbern mit MVG sowie den eng bemessenen Personal- und Finanzressourcen.
 - Allgemein betrachtet stockt der Migrationsleitbild-Prozess häufig aufgrund einer mangelnden Selbstverpflichtung der einzelnen Ämter. Hier müssen die Ämter gezielter verpflichtet werden, ihre integrationsspezifischen Bemühungen zu belegen und sichtbar zu machen – weshalb die Idee der Zielvereinbarungen auch sehr positiv zu sehen ist.
- AUSBLICK:
- Das Jugendamt ist sich der Relevanz sowie seinen essentiellen Verbindungen und Anknüpfungspunkten zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung bewusst.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen die breit gefächerte Integrationsförderung insbesondere der jungen Generation mit MVG. Zum anderen kann das Amt aber auch intern als Vernetzer und Ratgeber mit reichhaltiger Erfahrung fungieren – und diese v.a. (weiterhin) durch die Kooperation und die Durchführung von Schulungsmaßnahmen weitergeben.

3.29 Selbstdarstellung Amt 52: Sportamt

Gespräch mit Herrn Schirwitz am 06. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Zur Ausgangslage: Seit der Institutionalisierung des Ausländerbeirates ca. 1983 sind auch beachtliche Fortschritte in den bürgerschaftlich organisierten Strukturen einhergegangen. Zwei Wege wurden eingeschlagen: einerseits wurden von Migranten Kultur- und Sportvereine gegründet, deren Sportabteilungen vornehmlich Fußballsport betreiben und über die Mitgliedschaft im Fußballverband am regelmäßigen Punktspielbetrieb teilnehmen und von Seiten der Stadt Münster auch die nötigen Sportplatzkapazitäten zur Verfügung gestellt bekamen. Andererseits nahmen seiner Zeit schon Einwohner mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) die Gelegenheit wahr, in einem ihrem Wohnquartier nächstgelegenen eingewohnten Sportverein Mitglied zu werden und aktiv Sport zu treiben.
 - Die Stadt Münster geht – damals wie heute – mit dem Thema behutsam und unkompliziert um und unterstützt die Gruppen/ Verein sportförderlich. Die Beteiligung von Menschen in eingewohnten Sportvereinen ist unterschiedlich. Es gibt Vereine, deren Mitgliedschaft mehr als 25 Nationen umfasst. Die Entwicklung in den letzten 25 Jahren hat aber auch gezeigt, dass sich Vereine, die von Migranten gegründet worden sind, im Laufe der Jahre geöffnet haben und heute eine Mitgliedschaft haben, die verstärkt von Einheimischen angestrebt wird.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Sportamt sieht einen durchaus relevanten Stellenwert des Sports hinsichtlich der Integration, da der Kontakt auf der Sportebene zwischen Menschen mit MVG und Einheimischen in der Regel erfolgreich verläuft und über die sportliche Betätigung Akzeptanz und Integration sehr handlungsorientiert erreicht werden kann. Die kostenlose Bereitstellung von Sporteinrichtungen gilt im Einvernehmen mit dem Stadtsportbund und den Mitgliedsvereinen auch für jene Kultur- und Sportvereine, die bisher noch nicht Mitglied im Stadtsportbund sind.
 - Die Sportausübung der Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) bildet besonders im Fußballsport einen integrierten Bestandteil der Arbeit im Amt. Es zeigen sich aber in anderen Sportarten besonders spezielle Bedarfe seitens der Migranten – z.B. bei dem Thema Schwimmen für Frauen islamischen Glaubens.
 - Nach wie vor gilt es für Neubürger mit MVG noch vorhandene Hemmschwellen abzubauen mit dem Ziel, in einem eingewohnten Verein als Mitglied einzutreten. Dies gilt besonders für Mädchen und Frauen.
 - Zu den konkreten Aktivitäten gehört bislang beispielsweise:

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Sportamt bietet Hilfe und Beratung bei Vereinsgründungen an und unterstützt bei der Durchführung von Sport- sowie Vereinsfesten.
 - Es gibt allerdings durchaus spezielle (Fußball-)Sportvereine von Menschen mit MVG, die u.a. vom Sportamt unterstützt werden. Hier zeigt sich teilweise, dass sich manche dieser Vereine nach außen verschließen, andere aber auch sehr offen sind.
 - Zudem ist das Sportamt darum bemüht, den Menschen mit MVG – und hier insbesondere den Frauen – das Schwimmen zu ermöglichen, indem spezielle Badezeiten für Frauenbaden über das Bildungswerk des Landessportbundes – Außenstelle Münster (SSB) angeboten werden.
 - Darüber hinaus gibt es ein besonderes Kooperationsprojekt, bei dem jugendliche Migranten durch das Boxen sowohl sportlich als auch durch gleichzeitige Schulbegleitung und Hausaufgabenbetreuung hinsichtlich der Bildung und Stabilisierung im sozialen Bereich gefördert werden. Dies erweist sich als sehr zielführend, da gerade der Boxsport bei den Jugendlichen mit MVG sehr beliebt ist und entsprechend einen guten Einstiegspunkt bietet.
- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
- Den personellen und finanziellen Aufwand kann das Sportamt nur in der Gesamtschau der Sportförderung definieren, da eine spezielle Ausweisung bisher nicht zielführend erschien. So kann dieser nur in seltenen Fällen – und dann zumeist im Kontext von einzelnen Projekten – beziffert werden.
 - Eine Schwierigkeit ist hierbei zudem, dass Projekte oft in Kooperation mit anderen Trägern stattfinden. Die sportförderliche Unterstützung des Amtes 52 ist auch hier subsidiär strukturiert.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht ausdrücklich definiert. Gleichwohl findet sie im Netzwerk „Sport“ seit Jahren sehr praxisorientiert statt.
 - Die Mitarbeit des Amtes bei der Gestaltung des Migrationsleitbildes wird auch bei der Konkretisierung eines Integrationskonzeptes unter Beteiligung des Netzwerkes „Sport“ fortgesetzt. Die Umsetzung des Migrationsleitbildes ist als Amtsziel zwar noch nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die durch die Landesverfassung vorgegebene Verpflichtung, den Sport zu pflegen und zu fördern. Dabei ist die konkrete Ausgestaltung auf kommunaler Ebene durch Rat und Verwaltungsführung im Rahmen der Sportförderung vorzunehmen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Sportamt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich ist im kultursensiblen Umgang Offenheit vorhanden.
 - Das Sportamt sieht konkretes Handlungspotential in der Fortführung bisheriger Aktivitäten (s.o.) und folgende Möglichkeiten:
 - Das Sportamt wird daran arbeiten, die freiwillige Bereitschaft für Sport als ‚weichen Faktor für soziale Integration‘ zu stärken.
 - Dies ist wichtig, da soziale Öffnung durch etwa den Eintritt in Sportvereine eine niederschwellige Integrationsmöglichkeit bietet, die jedoch für manche Menschen mit MVG noch immer eine Überwindung und etwas Unbekanntes / Neues darstellt.
 - Um gezielt diese (Unsicherheits-)Hürden abzubauen, kann eine optimierte Öffentlichkeitsarbeit im Kontext des Netzwerks „Sport“ von Nutzen sein.
 - Auch können z.B. gerade Kinder durch Kooperationsstrukturen in eine Zusammenarbeit zwischen Schulen / Lehrerschaft einerseits und Partnern aus dem Netzwerk „Sport“ andererseits, ggf. unter Vermittlung des Sportamtes zum Sport motiviert werden.
 - Eine Hürde zeigt sich bei der Einbindung von Erwachsenen mit MVG – bzw. diese zu erreichen. Hier kann es vielversprechend sein, bestimmte Leitbilder einzubeziehen – etwa Fußballstars mit MVG.
 - Kooperationen gibt es auch mit dem Schul- und Jugendamt, dem Stadtsportbund sowie dem Landessportbund bzw. der Deutschen Sportjugend oder dem DOSP. Das konkret aktive Handeln gelingt in diesen Netzen bislang recht gut.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Sportamt lediglich einige wenige Menschen mit MVG.
 - Das Sportamt hält es für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, sofern Bewerber/ innen vorhanden sind und das entsprechende fachliche Wissen und das persönliche Engagement vorhanden sind. Auch müssen sich die Bewerber in den Gesprächen durchsetzen.
 - Dies ist grundsätzlich für alle Ausschreibungen denkbar, allerdings weist das Sportamt darauf hin, dass derzeit grundsätzlich alle Stellen vorrangig intern vergeben werden.
 - Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Amt nehmen bislang zwar das verwaltungsinterne Schulungsangebot wahr. Jedoch hat es bislang keine konkrete Nachfrage an integrationsspezifischen Schulungen seitens der Mitarbeiter gegeben, so dass es derzeit keinen Bedarf gibt.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt, soweit diese untereinander bekannt sind.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Das Sportamt widmet sich in der Öffentlichkeitsarbeit auch spezifisch der Ansprache von Menschen mit MVG. Dabei ist zu berücksichtigen, dass konkrete Sportangebote von den Vereinen organisiert werden, die auch ihre eigene Öffentlichkeitsarbeit gestalten.
 - So bietet das Sportamt bei Veranstaltungen (z.B. „Sporteln am Wochenende“), an denen dezidiert Menschen mit MVG angesprochen werden, i.d.R. stadtteilorientiert Übersetzungen an.
 - Darüber hinaus vermittelt das Amt Menschen mit MVG bei spezifischen Problemlagen wie etwa dem Schul- und Frauenschwimmen.
- Die Homepage ist einsprachig verfasst, das Sportamt findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung und das Amt ist bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache zu finden – was durchaus gut gelingt.
 - Hilfreich sind zudem die direkten Links zu wichtigen Vereinen und Organisationen, die für den Sportbereich relevant sind.
 - Auf der Homepage findet sich auch ein direkter Download-Link zu Formularen und Publikationen, die weitestgehend als PDF-Formulare verfügbar sind.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Sportamt sieht die Möglichkeit im Rahmen der Sportentwicklungsplanung, auch statistische Daten über Menschen mit MVG zu erheben.
 - Es kann davon ausgegangen werden, dass in einzelnen Sportvereinen bis zu etwa 25 Nationalitäten in den Vereinen der Stadt Münster organisiert sind.
- Aktuell findet noch kein Controlling der integrationsspezifischen Aktivitäten statt.
 - Generell arbeiten die Mitarbeiter in dem Kontext sehr motiviert.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst nicht.
- Allgemein betrachtet sieht das Amt Hemmnisse insbesondere in den Köpfen der Menschen – mit und ohne MVG – aufgrund von gegenseitiger Unkenntnis. Hier offenbart sich ein Steuerungs- und Wertigkeitsproblem in der Zivilgesellschaft.
 - Daher sieht das Sportamt eine wichtige Andockstelle darin, das ehrenamtliche Engagement von Menschen mit MVG zu stärken.
 - Hierfür muss die Stadt aber eine Atmosphäre schaffen, in der das Mithelfen Spaß macht – was jedoch bereits bei deutschen Bürgern häufig schon schwer fällt, wie die Erfahrung mit Projekten zeigt.
 - So bedarf es für dieses Vorhaben unbedingt entsprechender Schlüsselpersonen, die die Integrationsszene kennen.
- Eine Hürde zeigt sich oft ebenfalls in dem Zwiespalt zwischen der Schulbildung und der sozialen Erziehung, wo gerade Mädchen mit MVG hinsichtlich der Integration durch das traditionell verankerte Elternhaus z.B. beim Thema Schwimmen zu wenig gefördert werden.

- AUSBLICK:
 - Das Sportamt ist sich der Relevanz sowie seinen Verbindungen zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung durchaus bewusst.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen die breit gefächerte Förderung – insbesondere auch der jungen Generation mit MVG – im Sportbereich. Zum anderen kann das Amt aber auch als Vernetzer fungieren, der den Schul- und Vereinsbereich in engeren Kontakt zueinander bringt und mit den eigenen Erfahrungen beratend zur Verfügung steht.
 - Im Netzwerk „Sport“ sind vermehrt Übungsleiter/innen sowie Trainerinnen und Trainer auszubilden, die eine MVG haben. Das gilt auch für Positionen in den Vereins- und Verbandsgremien.
 - Initiierung von integrationsgeeigneten Sportangeboten im Netzwerk „Sport“.
 - Initiierung von höherer Transparenz der Angebote in den ausländischen Sportvereinen für die Öffentlichkeit und für Neubürger mit MVG.

3.30 Selbstdarstellung Amt 36: Amt für Ausländerangelegenheiten

Gespräch mit Herrn Schlumm am 09. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen werden eindeutig stärker von der Stadtverwaltung als von den Bürgern Münsters wahrgenommen und letztere messen den Themen entsprechend auch einen geringeren Stellenwert bei. Ein Grund hierfür ist, dass vergleichbar wenige Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) in Münster leben und diese meist unauffällig sind. Ein Grund hierfür ist, dass wegen der damaligen Wirtschaftsstruktur nur wenige Gastarbeiter nach Münster gekommen sind. Der große Vorteil der Stadt gegenüber anderen Kommunen ist die Münsteraner Einzigartigkeit und Vorreiterrolle, dass es sowohl ein Amt für Ausländerangelegenheiten als auch zugleich die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten gibt.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt für Ausländerangelegenheiten misst sich schon aufgrund der Aufgabenstellung einen hohen Stellenwert im Integrationskontext zu, da es Integration anstößt und sehr großen Kontakt zu den Menschen mit MVG hat.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit. Dabei hat sich das Selbstverständnis dahingehend geändert, dass man den Menschen mit MVG heute versucht, mehr Integrationsangebote zu unterbreiten und nicht mehr ‚nur‘ einseitig von ihnen Leistungen zu fordern.
 - Mit dem gesamten Arbeitsspektrum widmet sich das Amt der Integration und treibt in hohem Maße die interkulturelle Öffnung voran. So haben gerade auch die eigenen Mitarbeiter mit MVG den Mitarbeitern ohne MVG ein großes, sensibles Verständnis für die Integrationsthemen vermittelt.
 - Das Amt ist überzeugt, dass auf diese Weise interkulturelle Öffnung und Integration am vielversprechendsten funktioniert.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind ein fest integrierter Teilbereich der Arbeit im Amt für Ausländerangelegenheiten.
 - Der Natur des Amtes entsprechend, werden 100% der Finanzaufwendungen und der Einsatz der Mitarbeiter in die Integrationsarbeit gesteckt, wenn Integration weit verstanden wird und aufenthaltsbeendende Maßnahmen den Integrationsgrad der Bleibenden erhöhen.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt jedoch ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Zu diesen zählt v.a. auch die Berücksichtigung des Migrationsleitbildes.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Amt für Ausländerangelegenheiten Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
- Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit präsent zu sein.
 - Die ausbaufähigen bzw. zu stärkenden Einstiegsstellen sieht das Amt zum einen in einer weiteren Aufstockung seines Personals mit Interkulturellen Kenntnissen und MVG, da sie wesentlich den Blick für das Thema öffnen – im Amt und extern.
 - Zudem kann die Vernetzung vorangetrieben werden, denn das Amt kann im Grunde viel steuern, da es sieht, wo Menschen (Integrations-) Hilfe benötigen.
 - Es gibt aber auch bereits etliche Kooperationen – z.B. mit den Migrationsberatungsstellen, zu anderen Ämtern, der Universität und freiwilligen Organisationen.
 - Besonders gut funktioniert die Zusammenarbeit dabei v.a. mit der Universität und dem Münster Marketing.
 - Innerhalb der Stadtverwaltung stockt die Kooperation aber teilweise, da oft die Ämter untereinander nicht wissen, welche Möglichkeiten und Ansprechpartner es gibt. So werden Probleme zwar erkannt, aber weiter passiert dann nichts, weil sich niemand zuständig fühlt bzw. nicht weiß, wer zuständig ist.
 - Das Amt regt daher an, dass die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten verstärkt die Initiative ergreifen und sagen sollte, wer was macht bzw. an wen man sich bei Fragen od. Hilfe wenden kann.
- PERSONALEBENE:
- Derzeit arbeiten im Amt zwei Menschen mit MVG von 27 MitarbeiterInnen.
 - Das Amt für Ausländerangelegenheiten möchte sehr gerne mehr Menschen mit MVG einstellen, wenn Stellen frei sind und die entsprechende Ausbildung seitens der Menschen mit MVG vorhanden ist.
 - Dies ist zudem in allen Positionen denkbar.
 - Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, allerdings wird darauf hingewiesen, dass der alltägliche (Arbeits-) Umgang mit Menschen mit MVG noch mehr bringt, als die 1-2tägigen Schulungen und daher unersetzlich ist.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt und es wird für eine Selbstverständlichkeit gehalten sich auszutauschen.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Im Amt für Ausländerangelegenheiten gibt es zwar keine ‚integrationsspezifischen‘ aber zahlreiche ‚migrationsspezifische‘ Informationsbroschüren.
 - Es wird auch darauf hingewiesen, dass derzeit auch finanziell nicht mehr machbar sei – zumal man im Amt der Vielfalt der migrationsspezifischen Sprachen ohnehin nicht gerecht werden kann.
- Zudem spricht das Amt die Menschen mit MVG direkt auf der – auch in englisch verfügbaren – Internetseite an und gibt dort sowie direkt vor Ort im Amt Informationen zur Migrationsberatung und zum Ausländerbeirat. Zusätzlich bietet die Homepage weiterführende Links zu anderen relevanten Kontaktstellen in Münster und im Internet.
 - Nutzerfreundlich ist zudem ein direkter Link zum Stadtplan Münsters und das Angebot, themenspezifische Broschüren in den einzelnen thematischen Links herunterzuladen.
 - Das Amt gestaltet den Internetauftritt darüber hinaus auch recht übersichtlich und findet eine einfache, barrierefreie Sprache.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden einige Statistiken zur Erfassung von Menschen mit MVG geführt.
 - Allerdings findet keine spezifische Aufarbeitung von ‚Erfolgen‘ statt – dies hält das Amt auch für nicht zielführend, da es sich bei Integration um ein weiches Thema handelt.
- So hat das Amt auch lediglich geringe Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge seiner verschiedenen Aktivitäten.
 - Zumeist treffen diese auf ein positives Echo und insbesondere die Integrationskurse werden äußerst gut angenommen.
- Das Amt für Ausländerangelegenheiten sieht ein grundsätzliches Hemmnis für Integration darin, dass man in Münster Überangebote schafft, die zu einer Hürde werden können.
 - So hat sich Integration mittlerweile zu einem lukrativen Geschäft entwickelt und es bilden sich bereits Konkurrenzen heraus. Es entsteht der Eindruck, dass in den zur Verfügung gestellten Projektmitteln willkommene Verdienstmöglichkeiten gesehen werden und so ein eigener Wirtschaftsfaktor entsteht.
 - Um dem ‚Integrations-Überangebot‘ Herr zu werden, rät das Amt dazu, Bedarfe zu ermitteln um zu schauen, ob die ‚Zielgruppe‘ der Menschen mit MVG diese Angebote überhaupt benötigt bzw. zu eruieren, was wirklich benötigt wird.
- Zudem werden finanzielle Hürden gesehen, die etwa eine weitere Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit deutlich einschränken.
- Das Amt für Ausländerangelegenheiten betont v.a. die Wichtigkeit, künftig gezielt und verstärkt die Kompetenzen der Menschen mit MVG für die Stadt(-verwaltung) nutzbar zu machen – insbesondere auch im personellen Bereich.

- AUSBLICK:
 - Das Amt für Ausländerangelegenheiten ist sich dem Stellenwert der Themen Integration, Migration und Interkulturellen Öffnung sowie seiner eigenen Rolle in diesem Kontext sehr bewusst.
 - Da das Amt im sehr engen Kontakt zu Menschen mit MVG steht, sind hier im Grunde sämtliche Handlungsebenen und Strukturen für die Integration relevant – dies insbesondere bei der eigenen Personalzusammensetzung, dem Kundenkontakt und bei der Öffentlichkeitsarbeit.

3.31 Selbstdarstellung Amt 39: Veterinär- & Lebensmittelüberwachungsamt

Gespräch mit Herrn Dr. Otto am 15. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen sind für die Stadt auf unterschiedlichen Ebenen wichtig – so etwa hinsichtlich der Arbeitsplätze bzw. deren Sicherung sowie im Bereich von Universität und Forschung.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt sieht für sich eine lediglich sehr geringe Rolle, da der Kontakt zu Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) selten gegeben ist.
 - Dieser bezieht sich in erster Linie auf Besitzer von Betrieben im Lebensmittel- und Veterinärsbereich, auf Restaurants- und Ladenbesitzer, deren Mitarbeiter, und auf Fleischereibetriebe sowie auf Privatleute im Kontext der Schächtung, wo die Menschen mit MVG etwa ein Drittel der gesamten Gewerbetreibende ausmacht.
 - Das Amt wendet sich der Integration v.a. zu, indem die Mitarbeiter für die Fragestellung sensibilisiert werden.
 - Zudem widmet man den Betrieben von Menschen mit MVG besonders große Aufmerksamkeit und gibt eine arabischsprachige Broschüre heraus.
 - Allerdings zweifelt das Amt den nachhaltigen Nutzen der arabischsprachigen Broschüre an, da sie bisher nicht flächendeckend wirken kann – was aber sinnvoll wäre.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Für das Amt stellt Integration und Interkulturelle Öffnung grundsätzlich kein Extra-Aufwand dar – in manchen Fällen ist lediglich Mehrarbeit hinsichtlich des Erklärens und Verständigens notwendig.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt jedoch ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Zu diesen zählt v.a. auch die Berücksichtigung des Migrationsleitbildes.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Lebensmittelüberwachungsamt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus eingeschränkte Offenheit vorhanden zu sein.
 - Da das Amt für sich selbst lediglich eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich Integration und Interkulturelle Öffnung sieht, betrachtet es sich primär als potentiellen Multiplikator und Netzwerker, der die Menschen mit MVG – die beispielsweise Betriebe führen bzw. eröffnen wollen – mit den entsprechenden Stellen verbinden kann (s.u. ‚Integrationsbezogene Prozesse‘).
 - So kann zwar nicht das Amt selbst, aber etwa die IHK, das Handwerksbildungszentrum mit dem Hygienezentrum im HBZ und die VHS viel tun, um zum einen eine gute allgemeine Basisbildung für die Menschen mit MVG zu gewährleisten.
 - Zum anderen aber auch spezifisch um sie – z.B. als Betriebsleiter, Mitarbeiter oder Ladenbesitzer – hinsichtlich ihrer Verantwortung für den Lebensmittelbereich zu sensibilisieren.
 - Letztlich muss jeder Mensch mit MVG im Lebensmittelbereich die Verpflichtung haben, entweder selbst genügend deutsch zu beherrschen, um den Betrieb zu leiten, oder doch zumindest die entsprechenden Mitarbeiter haben.
 - Es existiert bereits eine lose Kooperation mit dem Sozialamt – etwa im Kontext der (Privat-) Tierhaltung. Darüber hinaus hält das Lebensmittelüberwachungsamt eine zukünftig stärkere Zusammenarbeit mit entsprechenden Bildungs- bzw. Schulungsstätten für sinnvoll (vgl. ‚Integrationsbezogene Prozesse‘).

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Lebensmittelüberwachungsamt ein Mitarbeiter mit MVG der 1. und einige der 2. Generation, wobei sich die Zahl bei Letzteren nicht exakt bemessen lässt.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, allerdings weißt das Amt darauf hin, dass hierbei immer auch das Personalamt entscheidend mitwirkt.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, sei aber sicher am vielversprechendsten im Bereich der Überwachung und Kontrolle von Lebensmittelbetrieben.
 - Eine Hürde ist allerdings, dass die Einstellungsvoraussetzungen hinsichtlich der erforderlichen Qualifizierung für eine Mitarbeit im Amt sehr hoch sind – und diese oft sogar kaum noch von Menschen ohne MVG erfüllt werden.
 - Das Amt unterstützt spezifische Fortbildungen und Schulungen grundsätzlich.
 - Es wird betont, dass z.B. das gesamte Amt an einem spezifisch zugeschnittenen Englischkurs teilgenommen hat, der sehr umfassend und hilfreich war.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden soweit dies möglich ist untereinander im Lebensmittelüberwachungsamt genutzt.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Die Broschüren des Amtes sind bis auf eine arabischsprachige (s.o.) alle auf deutsch, allerdings ist man bemüht, diese in einfacher Sprache zu formulieren.
 - Dies gelingt jedoch nur bedingt, da manche Fachbegriffe bzw. Umstände kaum in einfachem Deutsch ausgedrückt werden können.
- Das Veterinärsamt verfügt über keine eigene Homepage – vorhanden ist lediglich der allgemeine Kontakt-Link auf der Internetseite der Stadt.
 - Hierfür fehle es an den entsprechenden Finanz- und Personalressourcen und es wird betont, dass – wenn die Ressourcen anders gelagert wären – das Amt auf jeden Fall gerne eine Internetseite etablieren möchte.
 - Und hierin dann auch spezifisch die Menschen mit MVG anzusprechen.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Das Amt führt keine Statistik, in der die MVG ermittelt wird und sieht hierfür auch keine zielführende Notwendigkeit.
 - Man regt jedoch an, dass – wenn eine solche Erhebung für sinnvoll erachtet werde – diese sicher besser seitens der IHK erfasst werden sollte, da hier jeder Betrieb verpflichtet ist, Mitglied zu sein.
- Das Lebensmittelüberwachungsamt hat lediglich geringe Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge seiner Arbeit.
- Ein praktisch gelagertes Problem ist für das Amt, dass teilweise die Mitarbeiterinnen aufgrund kultureller Unterschiede von Menschen mit MVG nicht geachtet werden, so dass hier ab und an zu Konflikten kommt und männliche Mitarbeiter oder der Amtsleiter eingreifen müssen.
- Grundsätzlich sieht das Amt für sich selbst nur geringe Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes.
 - Hierzu zählen in erster Linie mangelnde Finanzressourcen, die beispielsweise davon abhalten, eine eigene Homepage aufzubauen und zu unterhalten.
 - Mit Blick auf das Personal zeigt sich, dass Mitarbeiter teils nicht die Inhalte von Begriffen wie etwa ‚koscher‘ und ‚halal‘ kennen. Diese Kenntnisse sind für das Personal der Lebensmittelüberwachung von Bedeutung, damit bei den Kontrollen geprüft werden kann, ob die mit diesen Bezeichnungen verknüpften Anforderungen erfüllt werden und den Erwartungen der Verbraucher Rechnung getragen wird. Hier können Schulungen helfen, allerdings sind diese oft nicht derart spezifisch ausgerichtet.
 - Ein eher strukturelles Hemmnis sieht das Amt in dem bislang gesetzlich nicht zufriedenstellend geregelten Aspekt, wie mit der Anerkennung von fremdsprachigen Zeugnissen umzugehen ist. So sind hier oft langwierige und kostspielige Prozeduren notwendig, da die Zeugnisse im jeweiligen Ursprungsland amtlich beglaubigt werden und in Münster wiederum übersetzt werden müssen.



ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Allgemein auf die städtische Administration und die Leitbildumsetzung bezogen sind die größten Hürden primär die Sprache und das kulturelle Verständnis. Dementsprechend ist die Förderung der Bildung von Menschen mit MVG sicher eines der wesentlichen Erfolgskriterien.

- AUSBLICK:
 - Das Lebensmittelüberwachungsamt hat erkannt, dass es für sich durchaus Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
 - Einen wichtigen Andockpunkt sieht es für sich selbst hierbei primär in der Rolle des Vernetzers und Multiplikators. Darüber hinaus sind die Erstellung eines eigenen Internetauftritts und die gezielte Schulung der Mitarbeiter elementare Integrationsaspekte, wozu allerdings zusätzliche Ressourcen nötig sind.

3.32 Selbstdarstellung Amt 50: Sozialamt

Gespräch mit Frau Schwering, Frau Schuller am 03. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Für die Themen ist v.a. seit dem Zuwanderungsgesetz im Jahr 2005 deutlich mehr Offenheit zu spüren und die Interkulturelle Öffnung wird spürbar gelebt. Es ist entsprechend ein beidseitiges Geben und Nehmen spürbar und die Münsteraner Gesellschaft ist offen und bereit für Hilfe – so gab und gibt es immer schon ehrenamtliche Partnerschaften und Initiativen.
 - Die Stadt Münster ist im Integrationskontext somit heute häufig ein Ideengeber für andere Städte.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt spielt eine wichtige Rolle im Integrationskontext, da der Kontakt zu den Bürgern sehr groß ist – auch zu Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG), wobei v.a. die Flüchtlinge im Fokus des Sozialamtes stehen.
 - Menschen mit MVG bilden daher einen integrierten Bestandteil der Arbeit und es zeigt sich, dass Migranten häufiger Orientierungshilfen benötigen, um die deutschen (Verwaltungs-) Systeme zu verstehen.
 - Die Migrationsthemen finden sich dabei in allen Abteilungen und Stäben des Sozialamtes wider.
 - So stößt insbesondere der Stab ‚Sozialplanung‘ regelmäßig große Projekte an – auch über das Sozialamt hinaus – wie etwa das Projekt ‚Soziale Stadt‘.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Es gibt 15 Mitarbeiter, die derzeit schwerpunktmäßig mit Menschen mit Migrationsvorgeschichte arbeiten.
 - Die Mehrzahl der anderen Mitarbeiter ist zudem durchaus mit bis zu 25% Arbeitseinsatz involviert.
 - Entsprechend hoch ist auch der finanzielle Input zu veranschlagen.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt allerdings ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Hierzu gehört insbesondere auch die Beachtung des Migrationsleitbildes.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Sozialamt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Es gehört zu dem erkenntnisreichen Interesse, dass die bisherigen Maßnahmen und Projekte, die ein breites Spektrum abdecken, weiterhin Priorität haben, so dass diese auch zukünftig finanziell abgesichert weitergeführt werden können.
 - Diese Fortführung soll einhergehen mit einer Arbeitsintensivierung und ggf. der Anpassung/ Optimierung.
 - Das Sozialamt zeigt diesbezüglich viel Engagement und betont die grundsätzliche Offenheit für neue Ideen.
 - Das Sozialamt treibt bereits seit 1998 die Vernetzung hinsichtlich der Integrationsarbeit koordinierend voran, was sich heute in Arbeitsgruppen mit formellen/ professionellen und semi-professionellen Akteuren widerspiegelt.
 - Die Vernetzung ist entsprechend sehr stark und man legt großen Wert auf dieses Instrument, da es zum Selbstverständnis des Amtes gehört. Entsprechend ist derzeit kein Ausbau weiterer Netzwerke notwendig.
 - Auch wenn die relevanten Themen wellenförmig in Erscheinung treten, findet ein Informationsaustausch in den Arbeitsgruppen regelmäßig statt – um etwa Projekte gegenseitig vorzustellen und ggf. miteinander abzugleichen.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Sozialamt eher wenige Mitarbeiter mit MVG – was v.a. auf der mittleren und höheren Ebene deutlich wird.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings spricht sich das Sozialamt diesbezüglich klar gegen eine feste Quotenregelung aus.
 - Das Amt nimmt bislang das Schulungsangebot wahr und auch häufig daran teil. Dabei treffen diese erfahrungsgemäß immer auf große Resonanz.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden – soweit sie bekannt sind – unterstützend in Anspruch genommen.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Das Sozialamt widmet sich teils explizit den Menschen mit MVG.
 - So fördert und unterstützt man aktiv öffentlichkeitswirksam Aktivitäten auf der Quartiersebene oder auch z.B. das Interkulturelle Fest.
 - Jedoch weist das Amt auch darauf hin, dass bislang ein Mangel hinsichtlich fremdsprachiger Broschüren besteht, der allerdings in naher Zukunft behoben werden soll.
 - Die Homepage ist ebenfalls einsprachig verfasst, aber das Sozialamt bietet einen speziellen Link zu ihren Tätigkeiten im Feld für Menschen mit MVG.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Zudem findet das Amt eine übersichtliche Gestaltung und ist bemüht, eine einfache und barrierefreie Sprache zu finden – was sehr gut gelingt.
 - Auf der Homepage findet sich zudem ein direkter Link zu Publikationen.
- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
- Das Sozialamt spricht sich gegen feste Kennzahlen und Datenbanken aus, es werden aber z.B. im Stab ‚Sozialplanung‘ regelmäßig die Projekte evaluiert und auf Erfolg bzw. Mißerfolg geprüft.
 - Dabei zeigt sich, dass das Gros der Projekte gut läuft und Hoffnung erweckt – auch wenn man ab und an auf Mankos stößt, da sich selbst hier die Projektgrundlagen i.d.R. als gut erweisen.
 - Ein konkretes Hemmnis bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst nicht zuletzt in der derzeitigen Finanz- und Wirtschaftskrise, da es teils nicht möglich ist, Projekte im notwendigen Maße zu fördern, da die notwendigen Personal- und Finanzressourcen fehlen. In der Folge können gute Projekte oft nicht nachhaltig fortgeführt werden.
 - Allgemein betrachtet werden zudem die Auswirkungen des demographischen Wandels mehr und mehr zu einer Herausforderung. Das Sozialamt will frühzeitig darauf reagieren und hat beispielsweise im Feld Altenpflege Handlungsempfehlungen für eine kultursensible Altenpflege erarbeitet und veröffentlicht.
 - Entsprechend ist im Kontext des demographischen Wandels besonders auf das soziale Gleichgewicht und die soziale Verantwortung zu achten.
- AUSBLICK:
- Das Sozialamt ist sich bewusst, dass es für sich wesentliche Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt und geht diese gezielt an.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen der tägliche Umgang mit den Menschen mit MVG und die zentrale Netzwerkrolle des Amtes.

3.33 Selbstdarstellung Amt 53: Gesundheitsamt

Gespräch mit Herren Dr. Weth, Dr. Iseke, Frau Dr. Schwarte am 04. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Integration ist eines der wichtigsten Themen überhaupt. Dies gerade auch mit Blick auf die Zukunft, da vermehrt Kinder/ junge Generationen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) in Deutschland leben werden und diese eine elementare (ökonomische) Zukunftsressource sind, die nicht benachteiligt werden darf. Auch wir müssen daher von anderen Kulturen lernen. Integration heißt ‚voneinander lernen‘ und Münster ist bestrebt, dies zu tun.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Dem Gesundheitsamt kommt ein hoher Integrationsstellenwert zu, da der Kontakt zu Bürgern tagtäglich stattfindet. Dabei ist auch die Berührung zu Menschen mit MVG insbesondere in den ‚neuen‘ Serviceleistungen des Gesundheitsamtes – wie die aufsuchende Hilfe, Beratung und Gesundheitsförderung – hoch.
 - Das Gesundheitsamt war maßgeblich an dem Migrationsleitbild beteiligt und hierin sind vielfältige relevante Tätigkeitsbereiche festgehalten, die sich sowohl auf bisherige Aktivitäten als auch auf zukünftige beziehen (s.u.).
 - Für das Gesundheitsamt ist hierbei v.a. der Bereich ‚aufsuchende Hilfe‘ relevant, um den Menschen einen (besseren) Zugang zum Gesundheitsdienst zu geben.
 - Hierzu zählen insbesondere Projekte wie die Hebammenhilfe, Informationsveranstaltungen etwa in Sprach-/ Integrationskursen sowie das beratende Aufsuchen in KiTa´s und Schulen.
 - Diese Aktivitäten treffen fast ausschließlich auf positives Echo und zu dem Gelingen trägt v.a. bei, dass man selbst über Personal mit MVG und relevanten Sprachkenntnissen verfügt (vgl. ‚Personalebene‘).
 - Zudem ermittelt das Gesundheitsamt themenspezifische Daten und gleicht diese auch mit anderen Ämtern ab, um dank einer guten Datenbasis Synergie nutzen zu können (s.u. ‚Integrationsbezogene Prozesse‘).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Gerade im Kinder- und Jugendgesundheitsbereich ist der Finanz- und Personalaufwand für das Gesundheitsamt groß.
 - Da Teile dieser Arbeitsbereiche ‚freiwillige Aufgaben‘ sind, leiden gerade sie unter der Haushaltskonsolidierung und entsprechenden Sparmaßnahmen.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang ansatzweise definiert. Kommunale Gesundheitskonferenz Gesundheitsstadt Münster.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt jedoch dezidiert im Rahmen der ‚kommunalen Gesundheitskonferenz‘ und das Konzept ‚Gesundheitsstadt Münster‘ in die Arbeit des Gesundheitsamtes ein.
 - Zudem folgt das Amt der Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen, wozu auch die Umsetzung des Migrationsleitbildes gehört.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren werden bewusst vermieden bzw. ausgeräumt – Zugangshindernisse sind demnach auch nicht zu erkennen.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Gesundheitsamt Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
- Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang sehr große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Neben den vielen bisherigen Aktivitäten, die eine Fortsetzung finden sollen – kann sich das Gesundheitsamt vorstellen, auch im Kontext des ‚Gesundheitsrahmenberichtes‘ zu agieren.
 - Da an diesem sämtliche relevante ‚big Player‘ des Gesundheitsbereichs beteiligt sind, können hier wichtige strukturelle Weichen gelegt werden.
 - Zudem hat der Bericht im medizinischen Kontext und darüber hinaus einen hohen Stellenwert und große Reichweite.
 - Es ist geplant, hierin nun auch das Integrationsthema stärker einzubeziehen.
 - Es existiert bereits mit dem Sozial- und Jugendamt eine enge Kooperation, die v.a. auch im praktischen Anwendungsbereich sehr gut funktioniert.
 - So etwa bei dem gemeinsamen Entwickeln und Durchführen von Projekten und Konzepten sowie bei der Schaffung der dafür notwendigen Strukturen.
 - Neben diesen Netzwerken, die auf jeden Fall weiter erhalten bleiben sollen, sieht das Gesundheitsamt keine weitere Notwendigkeit für Kooperationen.
- PERSONALEBENE:
- Derzeit arbeiten im Gesundheitsamt zahlreiche Menschen mit MVG.
 - Man hält es für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen. Wichtig ist jedoch, dies nicht nach festen Quotenregelungen zu tun, sondern aufgrund der entsprechenden Qualifikationen, die vorhanden sein müssen.
 - Dies ist zudem in allen Positionen denkbar und gewünscht.
 - Das Amt nimmt das spezifische Schulungsangebot wahr und an manchen Angeboten nehmen sogar alle Mitarbeiter teil.
 - Zudem treten Mitarbeiter des Gesundheitsamtes auch bei derartigen Schulungen als Referenten auf und geben ihre Erfahrungen weiter.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt und auch aufgearbeitet.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Eine flächendeckende systematische Erfassung wäre stadtweit ein wünschenswerter und hilfreicher Vorteil, der aber derzeit nicht vorhanden ist.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Die Themen sind bislang zwar noch nicht so sehr in das Berichtswesen des Amtes eingeflossen, finden sich aber in zahlreiche Informationsbroschüren wieder.
 - Ein Problem ist allerdings, dass die Broschüren oft nicht greifen (können) – wenn etwa viele Mütter/ Eltern Analphabeten sind.
 - Das Gesundheitsamt hält daher den persönlichen Kontakt für grundlegend – sowohl zu den Menschen mit MVG, die lesen und schreiben können als auch zu den Analphabeten.
 - Dies zumal gerade auch der menschliche Austausch über kulturelle Unterschiede hinweg elementar ist.
 - Die Homepage ist einsprachig verfasst, aktuell wird die Internetseite des Gesundheitsamtes jedoch neu gestaltet und hierbei werden auch das Integrations-thema und die Menschen mit MVG berücksichtigt.
 - Zudem ist das Gesundheitsamt bemüht, eine einfache und barrierefreie Sprache in dem übersichtlich gestalteten Internetauftritt zu finden – was durchaus sehr gut gelingt.
 - Es gibt die Möglichkeit über einen entsprechenden Link Publikationen in PDF-Format herunterzuladen.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden themenspezifische Daten abgefragt, um Erfahrungen auch mit anderen Ämtern abzugleichen und ggf. zu aktualisieren/ optimieren.
 - Hierbei handelt es sich um nachfragespezifische Darstellungen und es werden darüber hinaus auch bestimmte Standardberichte erstellt.
 - So werden die Daten des Gesundheitsamtes häufig auch in anderen Bereichen wie der Schul- und Fortbildung eingesetzt, um eine vernetzende Denkweise zu erzeugen bzw. diese zu verstärken.
 - Das Gesundheitsamt verfügt lediglich über geringe Erfahrungen bezüglich der Erfolge und Mißerfolge seiner verschiedenen Aktivitäten.
 - Die verschiedenen migrationsspezifischen Aktivitäten des Amtes werden aus der Fachlichkeit des Amtes entwickelt und gesteuert. Eine explizite Prozess- und/ oder Ergebnis-Evaluation erfolgt bisher nicht in allen Fällen.
 - Grundsätzlich erzeugen die Projekte eine breite und gute Wirkung – zumindest lässt sich dies aus den vielen positiven Rückmeldungen schließen.
 - Es gelingt den Akteuren des Gesundheitsamtes in der Regel, ggf. anfänglich bestehende Vorbehalte der Menschen mit MGv gegen die Maßnahmen zu zerstreuen. In vielen Fällen werden Maßnahmen auch von vornherein von den Menschen sehr positiv aufgenommen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst nicht. Allerdings begrenzen und hemmen teils bestimmte, festgefahrene Strukturen im schulischen Bereich den Handlungsfreiraum.
 - Des Weiteren engen die knappen finanziellen und personellen Ressourcen den Aktionsradius ein.
 - So ist beispielsweise ein großer Input notwendig, um bei den Menschen mit MVG das Verständnis für ‚Gesundheit‘ überhaupt zu wecken bzw. zu stärken – hier ist ‚Public Health‘ ein elementarer Bereich.
 - Einen wichtigen integrativen Baustein sieht das Gesundheitsamt in diesem Kontext in einer ‚lebensnahen Deutschförderung‘ von Müttern mit MVG – dies bestenfalls in einem interaktiven Vorgehen, um gegenseitig zu lernen und um zugleich soziale Netze für die Menschen zu schaffen.
 - Noch wesentlich schwieriger, aber ebenso wichtig ist es, auch die Männer mit MVG zu erreichen, um die oftmals tradierten (patriarchalen) Strukturen zu durchbrechen – wofür gerade auch in der Politik mehr Mut erforderlich ist.
- Allgemeiner betrachtet ist der Handlungsspielraum für Integration zudem in Deutschland abhängig vom Aufenthaltsstatus der Menschen mit MVG.
 - So beeinflusst dieser offenbar merklich die Offenheit für ein Annehmen der deutschen Strukturen und Traditionen – die Akzeptanz hierfür wird entsprechend durchaus beeinflusst bzw. ausgebremst.
- Ein politisches Problem anderer Art ist wiederum, dass häufig in räumlich getrennten Säulenstrukturen – etwa kommunal, Landes- und Bundesebene – und entsprechenden Zuständigkeiten gedacht und gehandelt wird, anstatt problemorientiert vorzugehen und konkretes Handeln zu ermöglichen.
 - So ist etwa der Austausch über Wissen/ Erfahrungen mit bzw. über traditionelle Kulturen wichtig – sowohl mit anderen Ämtern, als auch mit den Menschen mit MVG selbst.
- AUSBLICK:
 - Das Gesundheitsamt ist sich bewusst, dass es für sich essentielle Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
 - Wichtigster Andockpunkt ist einerseits die breit angelegte gesundheitliche Grundversorgung und Information, wo insbesondere ein Augenmerk auf der jungen Generation mit MVG liegt. Andererseits kann das Amt durch spezifische Projekte gezielt integrativ Handeln – insbesondere im Kontext der ‚neuen Serviceleistungen‘.
 - Relevant ist jedoch auch, dass das Gesundheitsamt seine vielfältigen Erfahrungen im Austausch an andere Ämter und Organisationen weitergibt und an der Schaffung von grundlegenden Integrationsstrukturen mitarbeitet – wie beispielsweise im Rahmen des ‚Gesundheitsrahmenberichtes‘.

3.34 Selbstdarstellung Amt 55: Ausgleichsamt

Gespräch mit Herrn Thal am 02. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Bei der Stadt wurden die Themen in der Vergangenheit nicht so nachdrücklich behandelt wie es sein sollte. So fand sich vor einigen Jahren noch keine Erwähnung solcher Themen in den Leitziele der Stadt und erst neuerdings werden diese wichtigen Aspekte v. a. durch die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheit vorangetrieben – primär dabei im sozialen Bereich.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt sieht für sich gar keine Rolle hinsichtlich der Integration, da es sich derzeit im Auflösungsprozess befindet und zudem der persönliche Kontakt zu Menschen mit und ohne Migrationsvorgeschichte (= MVG) sehr gering ausfällt.
 - Das Ausgleichsamt kann sich aufgrund seines Handlungsspektrums nicht der Integrationsarbeit widmen.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da ein unmittelbarer Integrationskontext bei der Arbeit im Ausgleichsamt nicht gegeben ist, finden in diesem Bereich auch keine Aufwendungen in personeller und finanzieller Hinsicht statt.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen finden im Ausgleichsamt Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus Offenheit vorhanden zu sein.
 - Das Amt sieht für sich keine relevanten Schnittstellen/ Einstiegsmöglichkeiten mehr, da es spätestens in zwei Jahren nicht mehr eigenständig tätig sein wird.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Allerdings ist das Amt überzeugt, dass ein ähnliches Vorhaben wie die jetzige Umsetzung des Migrationsleitbildes vor einigen Jahren – als sich etwa der Ostblock im Auflösungsprozess befand und viele Migranten/ Spätaussiedler nach Münster kamen – viel mehr Relevanz für das Ausgleichsamt gehabt hätte.
- Aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen sieht das Ausgleichsamt derzeit keinen konkreten Kooperations- und Netzwerkbedarf.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Ausgleichsamt elf MitarbeiterInnen insgesamt – davon hat niemand eine MVG.
 - Man hält es grundsätzlich für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, allerdings werden im Ausgleichsamt keine Mitarbeiter mehr neu eingestellt.
 - Das Amt nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, sieht jedoch aus obigen Gründen keinen integrationsspezifischen Fortbildungsbedarf.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden in sehr geringem Maße genutzt.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Derzeit findet überhaupt keine Öffentlichkeitsarbeit mehr statt und das Ausgleichsamt unterhält lediglich noch Kontakt zu einem kleinen Personenkreis.
 - Das Amt verfügt über keine eigene Homepage und vorhanden ist lediglich der übliche Kontakt-Link auf der allgemeinen Internetseite der Stadt Münster.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Amt verfügt über keine Erfahrungen bezüglich der Erfolge und Mißerfolge seiner integrationsrelevanten Aktivitäten.
 - Hemmnisse bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst aufgrund der absehbaren Auflösung nicht.
 - Allgemein betrachtet liegt ein wesentliches Problem darin, dass in der Stadtverwaltung zu wenig Personal mit MVG tätig ist.
 - Dies ist eng gekoppelt an die Sprache als große Hürde – sowohl seitens der Menschen mit MVG bezüglich der Beherrschung der deutschen Sprache als auch der Aspekt, dass zu wenige Mitarbeiter die integrationsrelevanten Fremdsprachen beherrschen.
 - Dabei sind grundsätzlich der Schul- und Sportbereich wichtige Andockstellen für die Interkulturelle Öffnung, da diese (städtischen Verwaltungs-) Bereiche i.d.R. auch mit sehr positiven Wahrnehmungsbildern bei Menschen mit MVG besetzt

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

sind. So sind Jugend und Sport die Bereiche, wo die Menschen sehr offen und zugänglich sind, so dass hier viel Integrationspotential vorhanden ist, das noch wesentlich optimierter genutzt werden muss.

- Hinsichtlich des Schulbereichs können die Kinder etwa gegenseitig im Religionsunterricht hospitieren und die Interkulturalität sollte im Unterricht thematisiert werden.
- Zudem können Schüleraustausche initiiert werden – z.B. ein deutsches Kind lebt für einige Wochen in einer türkischen Familie in Münster und umgekehrt das türkische Kind in der deutschen Familie.

▪ AUSBLICK:

- Da sich das Ausgleichsamt im Auflösungsprozess befindet und zudem nur sehr geringen Kontakt zu den Bürgern hat, entfallen hier Andockpunkte für die Integrationsarbeit sowie ein entsprechendes Abschließen von Zielvereinbarungen.

3.35 Selbstdarstellung Amt 64: Amt für Wohnungswesen

Gespräch mit Frau Regenitter, Herren Leskow, Hesse am 18. Mai 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Der theoretische Stellenwert der Themen ist in Münster durchaus hoch. Allerdings gibt es teils in der Zivilgesellschaft Bedenken, da es oft an der notwendigen Toleranz fehlt. In diesem Kontext hat sich das Lotsenprojekt als vorbildliches Beispiel und einen gelungenen Integrationsansatz bewährt. Eine solch intensive Begleitung ist sehr gut, kann jedoch im ‚normalen Alltagsgeschäft‘ ohne zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen nicht gewährleistet werden.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die Arbeitsschwerpunkte des Wohnungsamts berühren mit dem Wohnen einen elementaren und prägenden Lebensbereich. Zudem ist der Kontakt zu den Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) besonders hoch. So ist der Wirkungsbereich des Amtes hier v.a. bei der Vermittlung von Wohnungen relevant, wo das Wohnungsamt allerdings im Spannungsfeld zwischen Vermietern – die das letztendliche Vergaberecht von Wohnungen haben – und den Mietern steht.
 - Integration ist bereits seit einigen Jahren ein fester Bestandteil der Arbeit, da das Wohnungsamt ‚operativ‘ arbeitet – etwa über die Förderung von Eigenheimen für Menschen mit MVG, die Wohnungsvermittlung und das Wohngeld.
 - Neben dem ‚alltäglichen Geschäft‘ widmet man sich auch punktuell dem Bereich – z.B. mit themenspezifischen Sonderprogrammen wie z.B. der ‚Sozialen Stadt‘.
 - Allerdings nehmen Menschen mit MVG dabei keine hervorgehobene Sonderrolle ein, sondern das Wohnungsamt ist bestrebt – und zudem nach Gesetzeslage dazu aufgefordert – alle Bedürftigen gleichberechtigt zu behandeln.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind ein integrierter Bestandteil der täglichen Arbeit im Amt für Wohnungswesen und man widmet sich ihnen mit Aufmerksamkeit.
 - Das Amt hält den Personal- und Finanzinput zahlenmäßig für schwer einschätzbar, da keine diesbezügliche Statistik geführt wird. Es dürfte sich aber sicher um gut 25% handeln – und ‚gefühlte‘ seien es durchaus 50%, da der Beratungs- und Betreuungsbedarf bei Menschen mit MVG häufig höher ist.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang allerdings nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt aber ein in die Verpflichtung, die vom Gesetzgeber sowie vom Rat und der Verwaltungsführung vorgegebenen Gesetze und Leitlinien umzusetzen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Hierzu gehört v.a. auch die Berücksichtigung des Migrationsleitbildes.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Amt für Wohnungswesen Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
- Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Die sinnvollsten Schnittpunkte für das Amt bieten sich im Kontext des Sozialbereichs, wo eine Kooperation mit anderen für diesen Bereich relevanten Ämtern und Trägern unabdingbar ist, da das Amt alleine kaum zielführend agieren kann.
 - Entsprechend ist die Einrichtung eines ämterübergreifenden ‚Kümmerers‘ als Lenkungs- und Koordinierungsstelle wünschenswert, da ein solches ‚Integrationsinstrument‘ bislang fehlt.
 - Dieser muss jedoch multifunktional – im besten Fall sogar in Kooperation mit der freien Wohnungswirtschaft – handeln und zudem für sämtliche ‚Problemfälle‘ präsent sein.
 - Potential gibt es zudem bei der Personalbesetzung (vgl. ‚Personalebene‘).
 - Enge Kooperationen und Netzwerke gibt es insbesondere mit den kommunalen Sozialdiensten sowie mit der Wohnungswirtschaft.
 - Mit letzterer ist angedacht, den Aspekt der Wohnungsversorgung für Menschen mit MVG stärker in die ‚AG Wohnen‘ einzubringen – dies wurde jedoch bislang nicht konkretisiert.
 - Hierbei sind v.a. Fragen offen, in welcher Form eine solche Schwerpunktsetzung stattfinden sollte – zumal eine notwendige Datengrundlage über bestimmte Dringlichkeitsbedarfe fehlt.
- PERSONALEBENE:
- Derzeit arbeiten im Wohnungsamt keine Menschen mit MVG der 1. Generation, allerdings gibt es zahlreiche Mitarbeiter, die der zweiten Generation von Menschen mit MVG entsprechen.
 - Das Amt hat grundsätzlich großes Interesse daran, vermehrt Menschen mit MVG als Mitarbeiter einzustellen, soweit dies die Ressourcen zulassen.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings sind sie am hilfreichsten im Kontext der kulturellen Vermittlung.
 - Das Wohnungsamt nimmt das Schulungsangebot wahr und derzeit haben im Grunde alle Mitarbeiter, die häufig mit Migranten in Kontakt stehen, derartige Schulungen und Fortbildungen durchlaufen.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden bislang wenig genutzt, da hierfür bislang kaum Notwendigkeit vorhanden war.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Bislang existieren keine spezifischen Publikationen oder Internetlinks, in denen das Wohnungsamt speziell auf das Thema eingeht.
 - Zwar ist das Amt durchaus offen für die Mehrsprachigkeit der Öffentlichkeitsarbeit, allerdings fehlen hierfür die finanziellen und personellen Mittel.
- Die Homepage ist einsprachig verfasst, das Wohnungsamt findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung. Zudem ist das Amt bemüht, eine einfache und barrierefreie Sprache zu finden – was durchaus sehr gut gelingt.
 - Der Link ‚Veröffentlichungen‘ bietet in sehr übersichtlicher Form Informationen zu sämtlichen vorhandenen Publikationen an und das Gros der Dokumente können in PDF-Format heruntergeladen werden.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Für die Themen relevante statistische Daten sind schwer zu ermitteln. Jedoch deuten Schätzwerte und der gefühlte Eindruck an, dass Menschen mit MVG je nach Tätigkeitsfeld des Amtes einen Stellenwert von 25-50% einnehmen.
- Das Amt verfügt über wenig konkrete Erfahrungen bezüglich der Erfolge und Mißerfolge seiner verschiedenen Aktivitäten.
 - Aus der bisherigen Eigenwahrnehmung und Erfahrung heraus zeigt sich jedoch, dass die Menschen mit MVG die Projekte meist gut annehmen und diese oft sogar für ihre integrierungsfördernde Vernetzung nutzen.
 - Hierzu gehört v.a. das Lotsenprojekt, das ehemalige Projekt ‚Wohnen für Hilfe‘ sowie einzelne Segmente aus dem Programm ‚Soziale Stadt‘.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst v.a. darin, dass Vermieter das letztendliche Vergaberecht für Wohnungen haben, was teils die Vermittlung von Wohnungen an Menschen mit MVG erschwert.
 - Zudem gibt es ein eher strukturelles Problem dabei, große Familien unterzubringen, da gerade für Singles und Großfamilien derzeit ein sehr angespannter Wohnungsmarkt in Münster vorherrschend ist.
- Allgemeiner betrachtet zeigen sich ein Personalmangel und ein Fehlen der finanziellen Ressourcen. Hinzukommen teils rechtliche und sprachliche Barrieren und häufig zudem ein Informationsmangel der einzelnen Akteure.

▪ AUSBLICK:

- Das Wohnungsamt hat erkannt, dass es für sich elementare Verbindungen und Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
- Wichtigster Andockpunkt ist zum einen das direkte, unmittelbare Handeln in Form von Maßnahmen wie dem Wohngeld, den persönlichen Wohnhilfen, der Wohnungsvermittlung sowie durch Projekte wie der ‚Sozialen Stadt‘. Zum anderen kann das Amt aber auch langfristig wirken und Strukturen schaffen – etwa bei der Planung und Objektförderung sowie der Wohnungsaufsicht.

3.36 Selbstdarstellung Amt 67: Amt für Grünflächen & Umweltschutz

Gespräch mit Herrn Stoldt am 26. Mai 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Stadt Münster tut gut daran, die Themen möglichst frühzeitig zu forcieren, da man auf diese Weise die Entwicklung gut im Blick hat, diese für die Stadt reflektiert und etwaige sich abzeichnende Probleme auf hohem Niveau angehen kann. So ist gerade für die zukünftige Entwicklung ein stabiles Stadtgefüge erstrebenswert und hierfür bringen Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) mehrheitlich positive Einflüsse ein.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Amt hat durchaus einen hohen Integrationsstellenwert, da das Umweltamt den öffentlichen Raum auf vielfältige Weise wesentlich mitprägt und zudem in verschiedenster Form Kontakt zu den Bürgern mit und ohne MVG hat.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit und dementsprechend wird Integration im Umweltamt nicht separat als einzelner Bereich thematisiert. Zu den konkreten Aktivitäten, in die die Integration und Interkulturelle Öffnung einfließen, gehören bislang beispielsweise:
 - Gerade im Bereich der Planungen wird der Kontakt zur Bevölkerung gesucht, dies gleichermaßen zu Menschen mit und ohne MVG.
 - Die Einbeziehung der Bevölkerung findet dabei primär in Form von Kinder-/Bürgerbeteiligungen und im Rahmen von Informationsveranstaltungen statt.
 - Wichtig ist zudem der Bereich des Kleingartenwesens und des Umweltmarketings, wo die Bürger zur aktiven Mitwirkung eingeladen werden.
 - Grundsätzlich findet dabei projektbezogen durchaus ein gezieltes Ansprechen von Menschen mit MVG statt, wenn dies Sinn macht.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da das Umweltamt ein gesamtheitliches Konzept verfolgt und entsprechend der Bereich ‚Menschen mit MVG‘ nicht separiert werden kann, ist es auch nicht möglich, den finanziellen und personellen Aufwand zu beziffern.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, fließt jedoch ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Zudem ist Integration eng mit der Ambition des Amtes verbunden, die Ansprüche der breiten Gesellschaft fair und ausgeglichen zu berücksichtigen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.

- Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Umweltamt Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Auch zukünftig will das Umweltamt die Integrationsthemen grundsätzlich und v.a. als Selbstverständlichkeit angehen – wozu insbesondere das Berücksichtigen der interkulturellen Verschiedenheiten gehört.
 - Ausschlaggebend ist dabei für das Amt, die Themen als ‚offene Plattform‘ zu betrachten und Menschen mit MVG nicht in ein ‚Sonderthema‘ zu separieren.
 - Wichtige Schnittstellen sind hierbei die Bereiche des Umweltmarketings – inkl. Energiesparen und Klimaschutz – das Friedhofs-/ Bestattungswesen und die Betreuung der Kleingärten, Planung und Bau von Grünanlagen und Spielflächen.
 - Das Umweltamt sieht insbesondere in den Bereichen große Entwicklungspotentiale, in denen „das miteinander Tun“ im Vordergrund steht – beispielsweise der Sport- und Spielbereich und Gärtnern im Kleingarten.
- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Umweltamt einige Menschen mit MVG, dies insbesondere im gewerblichen Bereich.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, auch zukünftig Mitarbeiter mit MVG einzustellen.
 - Dies ist zudem in allen Positionen denkbar.
 - Der Gesprächspartner Herr Stoldt weiß nicht, ob das integrationsspezifische Fortbildungsangebot von den Mitarbeitern wahr- und angenommen wird. Es wäre für ihn aber ein guter Ansatz, dies in Zukunft anzugehen bzw. auszuweiten – insbesondere für Mitarbeiter, die etwa die Bürgerbeteiligungen durchführen.
 - (Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden selten untereinander bei den Mitarbeitern genutzt.
- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Das Umweltamt spricht Menschen mit MVG nicht dezidiert an und betont, dass es dem Amt wichtig ist, alle Bürgergruppen gleich zu behandeln und niemanden zu bevorzugen und zugleich bestmöglichen Zugang zu Information zu schaffen. Daher gibt es auch einige englischsprachige Publikationen.
 - Auch die Homepage ist zweisprachig in deutsch und englisch verfasst.
 - Zudem findet das Umweltamt eine übersichtliche Gestaltung sowie eine einfache und leicht verständliche Sprache.
 - Hilfreich ist auch der Link, um Formulare digital in PDF-Format zu beziehen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
- Insbesondere bei den Aktivitäten der Kleingärten lassen sich durchaus große Erfolge für die Integration verzeichnen.
- Konkrete Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für sich selbst derzeit nicht.
- Allerdings betont das Umweltamt in diesem Kontext, dass das Migrationsleitbild streckenweise sehr abstrakt ist und man dementsprechend nicht exakt weiß, was von den einzelnen Ämtern erwartet wird.

▪ AUSBLICK:

- Das Umweltamt hat erkannt, dass es für sich durchaus Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
- Wichtige Schnittstellen sind dabei die Bereiche ‚Öffentlichkeitsarbeit und Umweltmarketing‘, die Spielplatznutzung und das Kleingartenwesen, die Unterhaltung der Münsteraner Grünflächen sowie das Friedhofs- und Bestattungswesen, da hier die relevanten Themen der Interkulturellen Öffnung sehr konkret berücksichtigt werden können.

3.37 Selbstdarstellung Amt 59: Arbeitsgemeinschaft Münster (= AMS)

Gespräch mit Herrn Brummerloh, Frau Felsmann am 23. Juni 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen werden in der Stadt wahrgenommen.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die AMS misst sich einen hohen Integrationsstellenwert zu, da Arbeit für die Integration ein wesentlicher Aspekt ist und da der Kontakt zu den Bürgern – v.a. zu den ‚Hilfsbedürftigen‘ – groß ist.
 - Von diesen haben fast 30% Migrationsvorgeschichte (= MVG), so dass der Kontakt der AMS zu den Migranten prozentual deutlich höher liegt, als im Verhältnis der Menschen mit MVG zur gesamten Münsteraner Gesellschaft.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit bei der AMS.
 - Zu den konkreten Aktivitäten gehört bislang beispielsweise:
 - Die Vermittlung von Integrationskursen sowie teils auch von zusätzlichen Extra-Sprachkursen bei freien Bildungsträgern. Zudem muss die AMS dafür Sorge tragen, dass Menschen mit MVG an diesen Kursen auch teilnehmen.
 - Auch gibt es einige Mitarbeiter, die als spezifische Fallmanager primär die Menschen mit MVG betreuen.
 - Darüber hinaus sorgt die AMS dafür, dass auch der Bezug zum praxisbezogenen Arbeitsmarkt hergestellt wird – etwa durch Praktika, Trainingsmaßnahmen und die Förderung der beruflichen Weiterbildung.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen sind wie erwähnt ein integrierter Bestandteil der Arbeit der AMS und da der Kontakt zu den Menschen mit MVG bei 30-40% liegt, ist der finanzielle und personelle Input entsprechend hoch – evtl. sogar etwas höher aufgrund eines erheblicheren Arbeitsaufwandes.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild explizit verankert, indem es als ‚Integrationsprogramm‘ in das allgemeine Arbeitsmarktprogramm der Arbeitsgemeinschaft einfließt.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei der AMS Beachtung.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang recht große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Da die Migrationsthemen integrative Bestandteile der Arbeit sind, die bereits vielfältige Beachtung finden – sollen diese auch zukünftig fortgeführt werden.
 - Zudem ist vor kurzem das MAMBA-Projekt für Menschen mit einem begrenzten Aufenthaltsstatus initiiert worden, das ebenfalls vorangebracht wird.
 - Eine Vernetzung existiert v.a. mit den kommunalen Sozialdiensten und dem Amt für Ausländerangelegenheiten. Allerdings weist die AMS darauf hin, dass zwar oft das Kooperationsbemühen vorhanden ist, man letztlich aber doch ein stückweit nebeneinander her bzw. aneinander vorbei agiert und teilweise schon der Datenschutz eine engere Zusammenarbeit behindert.
 - Darüber hinaus ist die AMS in zwei Arbeitskreisen aktiv: der ‚AK Sprache/Bildung im Rahmen des stadtweiten Netzwerkes Integration für Menschen mit Migrationsvorgeschichte‘ und der AK ‚Soziale Integration‘.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten in der AMS 216 Mitarbeiter, wovon ca. 15-20 eine MVG haben.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn der notwendige Abschluss vorhanden ist.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, besonders hilfreich sind sie aber in den beratenden Bereichen, wo der Kontakt zu den Menschen mit MVG hoch ist.
 - Die AMS nimmt das Schulungsangebot wahr und teils nehmen Mitarbeiter daran teil – v.a. die Fallmanager, die dezidiert für Menschen mit MVG da sind.
 - Interkulturelle Kompetenzen & Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Die AMS kann sich nur sehr eingeschränkt den Menschen mit MVG widmen, da sie auf die bundeszentralen Formulare angewiesen ist und hier selbst wenig Gestaltungsspielraum hat.
 - So gibt es deutschlandweit lediglich einige fremdsprachige Informationsbroschüren – etwa in russischer und türkischer Sprache.
 - Die AMS verfügt zudem seit dem 01.07.2009 über eine eigene Homepage, die sehr übersichtlich strukturiert ist und eine einfache, barrierefreie Sprache findet.
 - Diese bietet zudem einen direkten Link zu Publikationen der AMS und verfügt über ein spezielles ‚Downloadcenter‘, das sämtliche Formulare und Broschüren als Download anbietet.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben, worin zwischen Menschen mit und ohne MVG differenziert wird.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Die AMS verfügt durchaus über Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge ihrer verschiedenen Aktivitäten.
 - Grundsätzlich sind die Erfahrungen gut, aber es müssen oft die jeweiligen Programme/ Kursangebote optimiert werden, um sie den sich immer rasch veränderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen.
 - Dies geschieht in Form einer systematischen Erfolgsbeobachtung, um auch ggf. Aktivitäten zu verbessern und neue Arbeitsfelder hinzuzunehmen.
 - Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht die AMS für sich selbst wenige.
 - So gibt es insbesondere Sprachprobleme bei Menschen mit MVG, die eine Arbeitsnahme oft sehr stark behindern.
 - Zudem sind fachliche Hürden präsent – etwa bei der Anerkennung von Schul-/ Berufsabschlüssen und gut 2/3 der arbeitssuchenden Menschen mit MVG verfügen über gar keine Ausbildung.
 - Aber auch eine fehlende Arbeitserlaubnis und kulturelle Differenzen – etwa mit Blick auf das Verständnis von/ über Frauenarbeit – sind Hemmnisse.
 - Allgemein betrachtet sieht die AMS v.a. gesetzliche und kulturelle Hürden.
 - Ein Problem anderer Art sind wiederum die mangelnden Sprachförderkurse für Schüler mit MVG, so dass hier oft bereits die neue ‚Problemgeneration‘ entsteht. So muss gerade den Frauen mit (Klein-) Kindern die Teilnahme an Deutschkursen ermöglicht werden – z.B. mit gleichzeitiger Kinderbetreuung.
- AUSBLICK:
- Die AMS ist sich der Relevanz der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung sowie der eigenen Handlungsmöglichkeiten bewusst.
 - Wichtigster Andockpunkt ist das fortgesetzte Engagement hinsichtlich der beruflichen (Weiter-) Bildung und das Bemühen, Menschen mit MVG in das sehr integrationsfördernde Arbeitsumfeld zu bringen.
 - Eine weitere – und hiermit eng verbundene – Einstiegsstelle ist die Beschäftigung von Menschen mit MVG in der AMS.

3.38 Selbstdarstellung Messe- & Kongresszentrum Halle Münsterland

Gespräch mit Frau Dr. Paschke am 22. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Themen werden von Frau Dr. Paschke selbst sehr stark wahrgenommen. Dementsprechend widmet sie sich im persönlichen Engagement über den Rotary Club der Integration v.a. von Jugendlichen in der Osthuesheide. Allerdings stellt sie in Frage, ob das Gros der Bürger die Bedeutung der Themen ebenfalls wahrnimmt.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Messe- und Kongresszentrum Halle Münsterland (= Kongresszentrum) misst sich einen eher mittleren Stellenwert hinsichtlich der Integrationsarbeit bei.
 - Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, spielen aber keine Sonderrolle. Vielmehr versucht das Kongresszentrum, grundsätzlich möglichst viele Zielgruppen zu bedienen, so dass es keinen spezifischen Handlungsschwerpunkt auf Menschen mit MVG gibt.
 - Eine Ausnahme bilden teils spezifische Veranstaltungsangebote wie etwa Konzerte für die Zielgruppe mit MVG – etwa ein Rockkonzert für Russlanddeutsche.
 - Darüber hinaus legt das Unternehmen großen Wert auf eine gezielte Durchmischung des Personals auf allen Ebenen, da gerade über den Beruf Integration ausgesprochen gut gefördert werden kann – sowohl hinsichtlich der Menschen mit MVG als auch der Mitarbeiter ohne MVG (s.u. ‚Personalebene‘).

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da das Kongresszentrum keine spezifischen Integrationsprojekte unterhält, kann der personelle und finanzielle Input diesbezüglich nicht beziffert werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes oder als Unternehmensziel ist das Leitbild nicht explizit verankert.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Kongresszentrum Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Das Kongresszentrum sieht primär eine Andockmöglichkeit in der weiteren Förderung von Bewerbern und Mitarbeitern mit MVG, um ihnen Arbeits- und Ausbildungschancen – und somit wichtige Zukunftsperspektiven – zu geben.
- Integrationsthematisch relevante Kooperationen erscheinen für das Unternehmen schwierig und wenig vielversprechend.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten im Kongresszentrum insgesamt 50 Festangestellte und 15 Auszubildende – viele hiervon sind Menschen mit MVG und sie arbeiten in allen Positionen, auch in verantwortungsvollen Führungspositionen.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die erforderliche Ausbildung vorhanden ist bzw. die Auszubildenden die entsprechenden Abschlüsse und guten Noten aufweisen.
 - Dies ist auch weiterhin in allen Positionen denkbar und gewünscht.
 - Das Unternehmen nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, sieht jedoch keinen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen, da alle Mitarbeiter interkulturell sehr offen eingestellt sind und von der interkulturellen Belegschaft profitieren.
 - Zudem wird betont, dass generell allen Kollegen sämtliche Fortbildungsmöglichkeiten offenstehen und Schulungsteilnahmen gefördert werden.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden teils genutzt und es wird wenn nötig Hilfe von Kollegen in Anspruch genommen.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - In der Öffentlichkeitsarbeit spricht das Kongresszentrum nicht dezidiert Menschen mit MVG an.
 - Die Homepage ist neben der deutschen Sprache auch auf englisch und niederländisch verfügbar, da dies die relevante Zielgruppe des Unternehmens ist.
 - Zudem wählt das Unternehmen für seinen gut strukturierten, übersichtlichen Internetauftritt eine einfache und leicht verständliche Sprache.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben, denn grundsätzlich ist es für das Unternehmen sekundär, welche Ursprünge die Besucher haben bzw. wo sie herkommen.
 - Zudem spricht sich das Kongresszentrum gegen ein solches Vorgehen aus, da Zahlen kein passendes Integrationsbarometer sind.
 - Da das Unternehmen keine spezifischen Integrationsprojekte unterhält, kann auch keine konkrete Einschätzung über Erfolg und Misserfolg gegeben werden.
 - Fest steht jedoch, dass sich gerade die starke interkulturelle Personaldurchmischung als sehr gut erweise, da alle Mitarbeiter gegenseitig mehr Akzeptanz für kulturelle Sensibilität und Offenheit entwickeln und potentiell vorhandene Vorurteile abbauen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Eine wesentliche Handlungseinschränkung hinsichtlich konkreter kostenauslösender Integrationsaktivitäten stellt für das Unternehmen der wirtschaftliche Druck dar, der nur geringe Handlungsspielräume lässt.
 - Eine eher grundsätzliche Hürde bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Kongresszentrum darin, dass es der Politik bislang nicht gelingt, den Bürgern die Wichtigkeit von Integration und Migration klarzumachen.
 - Zudem sind gerade die Kinder mit MVG der Gefahr ausgesetzt, in den Sog der Segregation gezogen zu werden und es ist schwer, die hierdurch entstehenden Defizite später wieder aufzuholen bzw. auszugleichen.
 - Hier ist ein ganzheitlicher Ansatz über einen längerfristigen Zeitraum von mindestens 3 Jahren notwendig und es ist notwendig, für diese Zeitspanne auch die finanzielle Absicherung von Projekten zu gewährleisten, damit etwa gute Projekte im Sozial- und Schulbereich nachhaltig wirken können.
 - Darüber hinaus wünscht das Kongresszentrum aufgrund der eigenen sehr positiven Erfahrung mit der interkulturellen Belegschaft, dass die Stadt Münster die vermehrte Einstellung von Mitarbeitern mit MVG entscheidend unterstützt und die entsprechenden Strukturen schafft.
-
- AUSBLICK:
 - Das Kongresszentrum nimmt die Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung wahr und widmet ihnen die entsprechende Aufmerksamkeit.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen das fortgesetzte Engagement bei der möglichst interkulturell zusammengesetzten Belegschaft – dies vom Auszubildenden bis hin in Führungspositionen.
 - Zum anderen ist das Unternehmen grundsätzlich offen für ein stärkeres Ausrichten auf die Schaffung von Angeboten für sozial benachteiligte Gruppen wie Migranteninitiativen.

3.39 Selbstdarstellung Stadtwerke Münster

Gespräch mit Herren Dr. Müller-Tengelmann, Hölscher, Röhricht am 12. August 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - In der Eigenwahrnehmung der Stadtwerke zeigt sich, dass der Anteil von Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) in Münster nicht sehr groß ist und im allgemeinen wenig Vorbehalte ihnen gegenüber in der Stadt und der Bürgerschaft vorhanden sind.
 - Es lässt sich jedoch eine gewisse Konzentrierung junger Menschen mit MVG in bestimmten Schulformen – v.a. den Hauptschulen – feststellen.
- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die Stadtwerke messen sich hinsichtlich der Integration einen durchaus relevanten Stellenwert zu, da der Kontakt zu Münsteraner Bürgern sehr hoch und vielfältig ist – sowohl bei der Energieversorgung als auch im Kontext des städtischen Verkehrsbereichs.
 - Menschen mit MVG bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, bilden aber keine Sonderrolle. So widmen sich die Stadtwerke der Integration bislang v.a. im Personalbereich, wo bereits zahlreiche Menschen mit MVG in allen Positionen und auf allen hierarchischen Ebenen beschäftigt sind (s.u. ‚Personalebene‘).
- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da es bislang keine spezifischen Projekte im Integrationskontext gibt, können finanzielle und personelle Aufwendungen derzeit nicht abgeschätzt werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Unternehmensziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei den Stadtwerken Beachtung.
- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.
 - Es wird zum einen auch zukünftig an dem bisherigen Schwerpunkt festgehalten, eigenes Personal mit MVG sowie gezielte Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter zu fördern (vgl. ‚Personalebene‘).

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Darüber hinaus ist zum anderen anvisiert, zukünftig vermehrt bestimmte Informationen für Kunden sowie den Kundenkontakt selbst und den Internetauftritt verstärkt mehrsprachig anzubieten (s.u.).
 - Die Stadtwerke unterhalten bislang eher wenige Kooperationen im Integrationskontext. Diese finden primär zwischen dem Unternehmen und der Agentur für Arbeit sowie zwischen dem Betriebsrat und dem Ausländerbeirat statt.
- PERSONALEBENE:
- Derzeit beschäftigen die Stadtwerke rund 1.000 Angestellte – hierunter auch zahlreiche Mitarbeiter mit MVG aus verschiedensten Kulturen – und dies in allen Funktionen und auf sämtlichen hierarchischen Ebenen des Unternehmens.
 - Die Gesprächspartner weisen darauf hin, dass sich im Auswahlprozess durchaus häufig die Bewerber mit MVG als die besseren erweisen und dass sich beim gesamten Personal zeigt, dass die Durchmischung sehr gut angenommen wird, so dass es eine große Toleranz untereinander gibt.
 - Insgesamt weisen die Stadtwerke eine Angestelltenquote mit MVG von gut 4,5% auf und insbesondere in der ‚Verkehrsservicegesellschaft Münster‘ (= primär Busfahrer) liegt die Quote bei 53%.
 - Gerade bei letzteren arbeitet das Unternehmen eng mit der Arbeitsagentur zusammen und gibt vielen Menschen mit MVG, die die entsprechenden Umschulungen absolvieren, eine Chance.
 - Teils motiviert die Personalabteilung die Bewerber mit MVG zusätzlich dadurch, dass sie eine feste Stellenzusage bekommen, sie allerdings auch im Vorfeld die Verpflichtung haben, einen Sprachkurs zu belegen – was die Bewerber dann zumeist sehr gerne tun.
 - Zudem werden die Mitarbeiter mit MVG dann dazu angehalten, die deutsche Sprache ebenfalls gezielt zu Hause in der Familie zu praktizieren, um die Kenntnisse weiterzutragen.
 - Die Stadtwerke halten es für eine Selbstverständlichkeit, auch zukünftig Mitarbeiter und Auszubildende mit MVG einzustellen. Allerdings spricht sich das Unternehmen dabei gegen eine feste Quotenregelung aus.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, wenn die erforderlichen Qualifikationen erfüllt werden.
 - Zwar haben die Stadtwerke bislang eher selten Fortbildungsangebote hinsichtlich der interkulturellen Öffnung in Anspruch genommen. Jedoch soll dies in Zukunft gezielt gestärkt werden, indem etwa eigene themenspezifische Seminarreihen zur interkulturellen Vielfalt für die Mitarbeiter initiiert und entsprechende Experten eingeladen werden.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden derzeit eher zufällig, aber nicht systematisch genutzt.
 - Hier soll der Austausch derartiger Fertigkeiten aber zukünftig verstärkt gefördert werden.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Bislang widmen sich die Stadtwerke im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit nicht dezidiert den Menschen mit MVG und die Gesprächspartner räumen ein, dass man hier noch relativ schwach aufgestellt ist.
 - Eine Ausnahme bilden bereits verschiedene mehrsprachige Informationsbroschüren im Bereich des städtischen Verkehrsbereiches.
 - Es ist zudem angedacht, in Zukunft gezielt an der Mehrsprachigkeit und damit an der interkulturellen Öffnung des Außenauftritts zu arbeiten.
 - Dies bezieht sich zum einen darauf, auch im Energiebereich mehrsprachige Broschüren anzubieten und den Schriftverkehr zu Kunden mehrsprachig zu gestalten.
- Zum anderen soll der Internetauftritt gestärkt und dabei attraktiver für Menschen mit MVG werden – also v.a. auch hier mehrsprachig.
 - Darüber hinaus sind die Stadtwerke bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache zu finden – was durchaus sehr gut gelingt.
 - Dies wird unterstützt durch die interkulturell und international verständlichen Piktogramme und Bilder– die als Wegweise dienen – so dass die Internetseite auch ohne (geringe) Deutschkenntnisse verständlich ist.
 - Auf der Homepage gibt es zudem thematisch zugeordnet auch jeweils Links zum ‚Download Center‘ mit Broschüren, Formularen und Satzungen, die dann jeweils als PDF-Formulare herunterladbar sind.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Im Bereich der Kunden werden keine entsprechenden Daten erhoben, da dies nicht nötig und auch nicht möglich ist.
 - Allerdings werden durch die Personalabteilung spezifische Kennzahlen von den Mitarbeitern ermittelt (= Nationalität, Geburtsland und -ort).
 - Dies lässt zumindest eine grobe Schätzung zu, allerdings kann auch in diesen Erhebungen nicht die 2. Generation mit MVG erfasst werden.
- Bislang haben die Stadtwerke im Kundenkontext keine Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge ihrer verschiedenen Aktivitäten, jedoch machen sie sehr gute im eigenen Personalbereich.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sehen die Stadtwerke für sich selbst nicht.
- Allgemein betrachtet sehen sie jedoch die Gefahr, dass ein vermeintliches ‚Integrationsmanagement‘ übertrieben werden kann und im Umkehrschluss zu Neid bei Menschen/ Mitarbeitern ohne MVG führt, da die MVG zu einem bevorzugten Herausstellungsmerkmal stilisiert wird.
- Vielmehr muss Integration und Migration eine ‚Normalität‘ werden, um nicht das Gegenteil von Integration zu erlangen – weshalb sich die Stadtwerke auch gegen eine feste Quotenregelung bei den Mitarbeitern aussprechen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Ein Problem anderer Art sieht das Unternehmen wiederum im Kontext der Ausbildung von Menschen mit MVG, die zukünftig einen (noch) höheren Stellenwert bekommen muss, um Menschen mit MVG früh abzuholen und ihnen eine solide Lebensbasis zu ermöglichen.

- AUSBLICK:
 - Die Stadtwerke sind sich der Relevanz sowie ihrer vorhandenen Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung bewusst.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen die Fortsetzung des bereits stark präsenten Engagements bei den Mitarbeitern mit MVG. Zum anderen ist es vielversprechend, den konkreten Kundenkontakt und die Außenwahrnehmung interkultureller zu gestalten.

3.40 Selbstdarstellung Theater Pumpenhaus

Gespräch mit Herrn Schnieder am 07. September 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Im Vergleich zu den 1950er und 60er Jahren hat Münster einen integrativen Quantensprung vollzogen. Dabei sollten gerade niederschwellige Integrationsangebote wie etwa das Internationale Fest von der Brücke mehr gefördert werden, da dies die interkulturelle Akzeptanz in der Bevölkerung (noch mehr) stärkt.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Das Theater Pumpenhaus hat auf sich selbst bezogen einen hohen Stellenwert, extern auf die Stadt Münster bezogen jedoch eher einen mittleren Stellenwert hinsichtlich der Integrationsarbeit.
 - Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, nehmen jedoch keine Sonderrolle ein. Der Kontakt findet dabei primär in Form von internationalen Gastauftritten und Theaterbesucher statt, von denen schätzungsweise 30% Menschen mit MVG sind – wobei dies v.a. vom Bildungsgrad abhängt, so dass es sich primär um Menschen aus dem universitären und uni-nahen Bereich handelt.
 - Das Theater Pumpenhaus nimmt insbesondere die Interkulturalität und deren Vorteile deutlich wahr und kann in bestimmten Nischen bzw. Teilbereichen aktiv im Integrationskontext eine Rolle spielen:
 - So machen beispielsweise vereinzelt Theaterbesucher mit MVG konkrete Vorschläge für bestimmte Gastensembles und Projekte.
 - Primär findet Integrationsarbeit durch die Aufführenden statt, um der Stadt Münster neue kulturelle Räume und Perspektiven qualitativ hochwertig zu erschließen – hierbei v.a. durch das Theater Cactus und die internationalen Gastauftritte.
 - Jedoch legt das Theater Pumpenhaus keine spezifischen Länder- und Themenschwerpunkte und handelt primär nach ästhetischen Entscheidungen.
 - So bietet das Theater im Jahr etwa 180-200 verschiedene Aufführungen an, wodurch das Programm sehr bunt und vielfältig gestaltet ist. Hiervon sind durchschnittlich 2 Aufführungen im Monat aus der internationalen Programmschiene, da es eine hohe Affinität zum internationalen Arbeiten gibt.
 - Zudem gibt es einmal monatlich Ethno-Musik Angebote im Programm.
 - Zwar bewerben sich jährlich bis zu 1.000 internationale Gruppen beim Theater, allerdings wählt man die Inszenierungen aus Kostengründen zumeist

danach aus, ob die Künstler auf Europatournee sind. Hierfür bedient man sich verschiedener europäischer Veranstalternetzwerke.

- Zudem fördert das Theater Pumpenhaus die Integration auf der personellen Ebene (vgl. ‚Personalebene‘).

▪ KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:

- Gerade personell ist der Integrationsinput hoch. Zudem werden vom frei verplanbaren Budget des Theaters etwa 15% für die Integrationsarbeit eingesetzt.
- Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
- Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden im Theater Pumpenhaus Beachtung.

▪ SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:

- Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang große Offenheit vorhanden zu sein.
- Gerade die bestehenden Ansätze sollen beibehalten werden (s.o.). Jedoch ist der Umfang und die Zeitspanne von internationalen Gastspielen und von Aufführungen des Theater Cactus derzeit kaum kalkulierbar, da diese von den Kuratoriumsentscheidungen des Theaters abhängig sind.
- Darüber hinaus wünscht sich das Theater Pumpenhaus die Entwicklung und Durchführung von gemeinsamen Projekten mit Schulen, universitären Einrichtungen und der VHS.
 - Ein praktisches Umsetzungsproblem ergibt sich jedoch hier aus der Diskrepanz die sich aus dem Aspekt ergibt, dass diese Institutionen i.d.R. große zeitliche Planungsvorläufe haben, das Theater selbst aber wesentlich kürzere Planungsphase hat, da sonst der Mitteleinsatz viel zu hoch ist.
- Das Theater Pumpenhaus unterhält vom jeweiligen Genre bzw. von den Projekten und Aufführungen abhängige Netzwerke, die nicht institutionalisiert und formalisiert sind. Vielmehr müssen diese flexibel gestaltet sein, um die künstlerische Produktivität nicht zu untergraben.
 - Konkrete, regelmäßige Kooperationen gibt es dabei mit (Münsteraner) Künstlergruppen, dem Theater Cactus, Die Brücke und den europäischen Veranstalternetzwerken.

▪ PERSONALEBENE:

- Derzeit hat das Theater lediglich 2 festangestellte Mitarbeiter von denen keiner einen Migrationshintergrund hat. Allerdings beschäftigt das Theater aktuell bewusst zwei Auszubildende mit MVG.
 - Man hält es zudem für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, gerade auch aus dem Aspekt heraus, dass ein anderer kultureller Background das Theater und seine Arbeit bereichert.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, wenn die erforderlichen Qualifikationen erfüllt werden.
- Die Schulungsangebote werden wahrgenommen, jedoch sieht das Theater hierfür derzeit keinen konkreten Bedarf.
- Aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl sind die interkulturellen Kompetenzen untereinander bekannt und man nutzt das Wissen aktiv bei der Arbeit.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Das Theater unterhält bislang keine Öffentlichkeitsarbeit, in der dezidiert Menschen mit MVG angesprochen werden.
- Die Homepage ist einsprachig verfasst, das Theater findet jedoch eine übersichtliche Gestaltung und wählt eine einfache und leicht verständliche Sprache.
 - Zudem ist ein zumindest englischsprachiger Internetauftritt sehr gewünscht. Jedoch ist dies mit dem vorhandenen Finanzbudget derzeit nicht realisierbar.
 - Das Theater verfügt jedoch über interne Internetseiten mit Informationen zu den räumlichen und technischen Rahmenbedingungen im Theater, die auch in englischer und niederländischer Sprache existieren.
 - Diese werden den jeweiligen Gastgruppen für deren Planung und Vorbereitung ihres Auftritts zur Verfügung gestellt.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben und das Theater Pumpenhaus hält diese zudem für diskriminierend.
- Insbesondere die Produktionen des Theater Cactus sowie die internationalen Gastspiele laufen sehr gut und treffen auf große Resonanz.
 - Zudem macht das Theater mit den Auszubildenden mit MVG nach anfänglichen Bedenken ebenfalls positive Erfahrungen.
- Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Amt für die Stadtverwaltung nicht.
- Auf das Theater bezogen, sieht man in erster Linie eine Hürde im Fehlen konkreter Stellen/ Ansprechpartner im Sinne eines koordinierenden Organs, wo Informationen und Hilfestellungen bei auftretenden Problemen zu bekommen sind.
- Ein Hemmnis anderer Art ist wiederum die finanzielle Planung und die diesbezügliche Abhängigkeit von den Kuratoriumsentscheidungen, wodurch etwa auch vielversprechende Kooperationsprojekte mit (Hoch-) Schulen unmöglich werden, da hier die zeitlichen Planungsvorläufe divergieren.



- Hier sind flexible finanzielle Budgets notwendig, da hiervon auch die strukturellen Aspekte abhängig sind, was etwa die flexible Förderung auch kleiner Projekte ermöglichen würde.

- AUSBLICK:
 - Das Theater Pumpenhaus ist sich der Rolle der Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung bewusst und sieht, dass es für sich durchaus essentielle Verbindungen und Anknüpfungspunkte gibt.
 - Wichtigster Andockpunkt ist dabei sicherlich das fortgeführte Engagement bei (internationalen) Gastauftritten, die zur Interkulturellen Öffnung beitragen sowie die Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit, um hierdurch stärker integrativ zu arbeiten.

3.41 Selbstdarstellung Wirtschaftsförderung Münster (= WFM)

Gespräch mit Herrn Dr. Robbers am 03. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Münster entwickelt sich zu einer zunehmend internationalen Stadt. Insofern ist es wichtig, dass die Stadtverwaltung Themen wie Integration, Interkulturelle Öffnung und Migration im Blick hat.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Die WFM sieht für sich einen geringen Stellenwert hinsichtlich der Integration, da der persönliche Kontakt zu Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG) eher gering ausfällt und sich dieser wenn v.a. auf die Unternehmer/ Unternehmensgründer mit MVG bezieht, der momentan bei etwa 5% liegt.
 - Es gibt in der WFM keine spezifischen Arbeitsbereiche, in denen man sich gezielt dem Thema Integration zuwendet, da die Zielgruppe der WFM unabhängig ist von der Nationalität. Auch zeigt sich derzeit kein Bedarf, spezielle Sparten und Angebote für Menschen mit MVG zu entwickeln.
 - Allerdings nimmt man sich dem Thema durchaus an und so lanciert die Wirtschaftsförderung in diesem Jahr beispielsweise eine solitäre Veranstaltung im Kontext von Diversity Management, bei der Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung im Mittelpunkt stehen werden.
 - Zudem ist geplant, im Rahmen der diesjährigen Existenzgründertage von Münster den Bereich einzubeziehen: in einer Veranstaltung soll die Migrantenthematik behandelt werden, um vermehrt Menschen mit MVG zur Unternehmensgründung zu motivieren.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Da die WFM sich nicht gezielt den Themen widmet, können Angaben zum personellen und finanziellen Aufwand nicht gemacht werden.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als Ämterziel ist das Leitbild nicht explizit verankert, sondern fließt ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei der Wirtschaftsförderung Beachtung.

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang durchaus ansatzweise Offenheit vorhanden zu sein.
 - Zukünftig kann sich die WFM vorstellen, gerade die Ansätze wie etwa die spezifischen Veranstaltungen (s.o.) auszuweiten bzw. in Form von regelmäßigen Aktionen beizubehalten – nicht zuletzt auch, um wichtige internationale Kooperationen und Netzwerke für Münster zu knüpfen bzw. zu festigen.
 - Neben den Netzwerken in die Heimatländer der Menschen mit MVG, kann so auch der Exportbereich gefördert werden, da dieser in Münster bislang noch zu wenig ausgebaut ist.
 - Die Wirtschaftsförderung arbeitet stets und in allen Bereichen prozess- und netzwerkorientiert. So wird dies auch im Integrationskontext der Fall sein, da dies v.a. hinsichtlich der Export- und Existenzgründungsthemen sehr wichtig ist.

- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeitet bei der WFM niemand mit einer MVG.
 - Man hält es aber für eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind.
 - Dies ist in allen Positionen denkbar, allerdings weist die WFM darauf hin, dass in absehbarer Zeit keine Stellenausschreibungen bzw. Neueinstellungen bei der Wirtschaftsförderung vorgesehen sind.
 - Die WFM nimmt bislang zwar das Schulungsangebot wahr, sieht jedoch keinen spezifischen Fortbildungsbedarf hinsichtlich der Integrationsthemen.
 - Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse werden eher zufällig, aber nicht systematisch genutzt und die Wirtschaftsförderung zeigt sich durchaus offen für ein gezielteres Erschließen derartiger Ressourcen.

- EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:
 - Die WFM widmet sich in der Öffentlichkeitsarbeit nicht dezidiert den Menschen mit MVG. So gibt es Broschüren in Deutsch und Englisch, die sich aber thematisch ganz allgemein an Unternehmer richten.
 - Auch die Homepage ist neben der deutschen auch in englischer Sprache verfasst und die WFM findet eine übersichtliche Gestaltung.
 - Dabei weist Herr Robbers darauf hin, dass die englische Version nicht in allen Bereichen auf Englisch zur Verfügung steht, da man die Homepage aufgrund der vielen Aktivitäten und der Er- und Einstellung von PDF-Broschüren stets aktualisieren müsste – zumal die ganzen Broschüren auch zunächst ins Englische übersetzt werden müssten, wobei die Kosten und Nutzen derzeit in keinem Verhältnis stehen würden.
 - Zudem ist die Wirtschaftsförderung bemüht, eine einfache und leicht verständliche Sprache zu finden – was durchaus gut gelingt.



- Hilfreich ist darüber hinaus der direkte Link zu Publikationen, Newslettern und anderen relevanten Organisationen/ Institutionen im Wirtschaftskontext.

- INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:
 - Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Die Wirtschaftsförderung hat bislang keine Erfahrung über mögliche Erfolge und Mißerfolge von Projekten, die eine Relevanz für das Thema Migration haben.
 - Grundsätzliche Hürden bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht die Wirtschaftsförderung für sich selbst und die Stadt nicht.

- AUSBLICK:
 - Die Wirtschaftsförderung hat erkannt, dass es für sich durchaus Anknüpfungspunkte zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung gibt.
 - Wichtigster Andockpunkt ist zum einen das gezielte Motivieren von Menschen mit MVG, um etwa ein Unternehmen in Münster zu gründen, bzw. sich mit einem bestehenden in der Stadt anzusiedeln.
 - Neben der verstärkten Entwicklung des Unternehmerstandes mit MVG kann die WFM sicher auch im Kontext der Unternehmensberatung integrativ arbeiten, etwa bei der Optimierung von Betrieben sowie bei dem Auf- und Ausbau von internationalen, interkulturellen Netzwerken und Kooperationen.

3.42 Selbstdarstellung Wohn- und Stadtbau GmbH

Gespräch mit Herrn Toddenroth, Frau Blaese am 28. Juli 2009

- EINSCHÄTZUNG, WIE DIE STADT MÜNSTER INSGESAMT DIE THEMEN INTEGRATION, INTERKULTURELLE ÖFFNUNG & MIGRATION BISLANG ANGEHT:
 - Die Stadt engagiert sich stark für die Themen ‚Migration‘, ‚Integration‘ und ‚Interkulturelle Öffnung‘ und es passiert viel in diesen Bereichen.

- EINSCHÄTZUNG DER BISHERIGEN EIGENEN AKTIVITÄTEN IN DIESEN THEMENBEREICHEN:
 - Wohn- und Stadtbau hat einen durchaus hohen Stellenwert für die Integrationsarbeit, da Wohnen einen zentralen Integrationsbereich darstellt.
 - Menschen mit Migrationsvorgeschichte (=MVG) bilden einen integrierten Bestandteil der Arbeit, spielen jedoch keine Sonderrolle. Vielmehr werden sie dem Gleichbehandlungsprinzip entsprechend behandelt, nach dem alle (potentiellen) Mieter eine gleichberechtigte Chance haben und niemand bevorzugt oder benachteiligt wird.
 - Zu den konkreten integrativen Aktivitäten gehört bislang beispielsweise:
 - Die allgemeine und spezielle Mieterbetreuung – inkl. der Sozial- und Schuldnerbetreuung – wobei jedoch nicht spezifisch nach MVG differenziert wird.
 - Gefördert wird insbesondere auch die Nachbarschaftsbildung und -stärkung durch etwa Gemeinschaftsräume, Mieterfeste, Bereitstellung von Gästewohnungen, Spielplatzeinrichtungen, Weihnachtsstandinitiativen etc.
 - Mit obigen Maßnahmen wird die soziale Durchmischung optimiert, wobei sich die einzelnen Initiativen stets in einem ständigen Prozess befinden, da sich die Bewohnerlandschaft durch Mietfluktuation stetig wandelt.

- KONZEPTIONELLE UND INSTITUTIONELLE EBENEN:
 - Die Themen bilden für Wohn- und Stadtbau einen integrierten Bestandteil (s.o.).
 - Da die Integrationsarbeit in einem nicht unerheblichen Maße in die Arbeit einfließt, leistet das Unternehmen hierfür auch bereits einen relativ hohen Personal- und Öffentlichkeitsarbeitsaufwand.
 - Interkulturelle Öffnung als konzeptioneller Teil der Querschnittsaufgabe Integration ist bislang nicht konkret definiert.
 - Als Teil eines Integrationskonzeptes und als zielgerichtetes Leitbild sind die Themen nicht explizit verankert, sondern fließen ein in die Verpflichtung, die von Rat und Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien umzusetzen.
 - Institutionelle Zugangsbarrieren sind grundsätzlich nicht erkennbar.
 - Neue Steuerungselemente wie Produktbeschreibungen und Berichtswesen finden bei Wohn- und Stadtbau Beachtung.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- SOZIALRÄUMLICHE HANDLUNGSEBENE, ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSPOTENTIALE UND KOOPERATIONS-/ NETZWERKASPEKTE:
 - Sozialräumlich scheint mit Blick auf einen kultursensiblen Umgang ansatzweise Offenheit vorhanden zu sein.
 - Die Wohn- und Stadtbau beabsichtigt, bisherige Initiativen so oder in ähnlicher Form fortzuführen, da diese Erfolge zeigen und sich als zielführend erweisen.
 - Dies erscheint gerade mit Blick auf den demographischen Wandel und der parallel hierzu entsprechend wachsenden Rolle der Zuwanderung und Integrationsarbeit elementar.
 - Je nach Bevölkerungs- und Mieterentwicklung werden Projekte dabei optimiert und ggf. umstrukturiert – was aber oft nicht langfristig vorhersehbar ist, was wiederum ein konkretes Setzen von Zielen erschwert.
 - In diesem Kontext ist auch zu berücksichtigen, dass mehr Initiativen/ Betreuungsmaßnahmen mit dem momentanen Personalbestand nicht möglich sind.
 - Wohn- und Stadtbau unterhält bereits vielfältige Vernetzungen – etwa mit Integrationsfachdiensten und in Form von verschiedenen Arbeitskreisen, hierbei v.a. mit dem AK ‚Wohnen in Münster‘.
 - Diese Kooperationen bilden z.Z. ein ausreichendes Netzwerkfundament, da sich die Akteure untereinander durch die enge Zusammenarbeit gut kennen.
 - Dementsprechend ist eine weitere Netzwerkausdehnung wenig vielversprechend, da ein ‚zu viel‘ nicht zum Ziel führt und zudem die Gefahr in sich birgt, dass aneinander vorbei gehandelt wird.
- PERSONALEBENE:
 - Derzeit arbeiten bei Wohn- und Stadtbau 57 Mitarbeiter, wovon einige eine MVG haben – hinzu kommen jährlich Auszubildende, worunter auch stets junge Menschen mit MVG sind.
 - Es ist für das Unternehmen eine Selbstverständlichkeit, auch zukünftig Mitarbeiter und Auszubildende mit MVG einzustellen, wenn die entsprechenden Qualifikationen und Persönlichkeiten vorhanden sind.
 - Dies zudem ist in allen Positionen vorstellbar.
 - Grundsätzlich werden alle Schulungs- und Fortbildungsangebote der Stadtverwaltung bei Wohn- und Stadtbau wahrgenommen und den Mitarbeitern ist freigestellt, daran bei Interesse teilzunehmen.
 - Darüber hinaus bietet der Wohnungswirtschaftsbereich meist spezifisch zugeschnittene Fortbildungen an, an denen Mitarbeiter ebenso ggf. teilnehmen.
 - Allerdings wird aktuell wenig Fortbildungsbedarf in dieser Hinsicht gesehen, da die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter gut ausgeprägt sind.
 - Interkulturelle Kompetenzen werden teils untereinander bei der Arbeit genutzt – dies primär im Bereich von Fremdsprachenkenntnissen.

▪ EBENE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

- Bis vor einigen Jahren hat die Wohn- und Stadtbau mehrsprachige Broschüren aufgelegt und sich mittlerweile bewusst gegen diese entschieden. Dies ist der Erkenntnis geschuldet, dass es zum einen zu viele Nationalitäten sind, denen man nicht allen gerecht werden kann.
 - Zum anderen wird es für wesentlich erachtet, dass die Menschen mit MVG möglichst rasch die deutsche Sprache erlernen.
 - Entsprechend hat sich das Unternehmen dagegen entschieden, diesen Extra-Aufwand zu betreiben und ist sich dabei bewusst, dass somit eine ‚gezwungene Integration‘ gefördert wird, die zudem dem Gleichbehandlungsprinzip mit allen Rechten und Pflichten als (potentielle) Mieter entspricht.
- Es ist in diesem Kontext jedoch auch zu beachten, dass die Wohn- und Stadtbau selbstverständlich allen Kunden und Interessenten – mit und ohne MVG – stets eine detaillierte, persönlich-individuelle Hilfestellung und Beratung bietet, die gerne auch in englischer Sprache gegeben wird.
- Die Homepage ist einsprachig verfasst, Wohn- und Stadtbau ist allerdings bestrebt, den Internetauftritt in einfacher und barrierefreier Sprache zu gestalten – was auch durchaus gut gelingt.
 - Die übersichtlich gestaltete Homepage verfügt jedoch nicht über einen spezifischen Link zu Formularen und Broschüren – wofür sich der Kunde teils weit durch die Seiten arbeiten muss.
- Besonders hervorzuheben ist, dass Wohn- und Stadtbau auf der Homepage eine Weiterleitung zu der unternehmenseigenen Jugendstiftung anbietet, die sich der Förderung von sozial schwachen Familien/ Kindern widmet: www.jugendstiftung-wohnstadtbau.de.

▪ INTEGRATIONSBEZOGENE PROZESSE UND VERÄNDERUNGEN:

- Es werden keine themenspezifisch relevanten Daten erhoben.
 - Das Unternehmen spricht sich gegen derartige feste Kennzahlen aus, da dies umfangreich und dabei wenig zielführend ist – zumal es dem Gleichbehandlungsprinzip zuwider läuft.
 - Hinzu kommt, dass gerade die Spätaussiedler und die 2. Generation von Zugewanderten kaum statistisch erfassbar sind.
 - Punktuell und auf die Quartiersebene bezogen betrachtet die Wohn- und Stadtbau teils die spezifische Mieterstruktur und so ist davon auszugehen, dass sich die Mieter aus etwa 50 Nationalitäten zusammensetzen.
- Das Unternehmen hat lediglich geringe Erfahrung bezüglich der Erfolge und Mißerfolge seiner verschiedenen Aktivitäten.
 - Zwar gibt es einige wenige Mißerfolge, aber das Gros erweist sich als gut gelungen, da die Wohn- und Stadtbau durch die Projekte die (Bereitschaft zur) Kommunikation und Kontaktaufnahme innerhalb der Nachbarschaften stärkt. So weist die Summe aller Initiativen auf ein sehr positives Ergebnis.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Teils kann es jedoch durchaus auch passieren, dass sich Projekte – die ursprünglich auf ein positives Echo getroffen sind – plötzlich als problematisch erweisen, da sich Mieterstrukturen und Nachbarschaften gewandelt haben.
 - Die grundsätzlich größte Hürde bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes sieht das Unternehmen für sich und auch für die Stadt Münster allgemein darin, dass sich die gewünschte soziale Durchmischung in der Wohnbevölkerung nur bedingt beeinflussen lässt, da hier gewisse Handlungs- und Lenkungsgrenzen gesetzt sind. So gibt es zwar die Möglichkeit, einen Mieter für bestimmte Wohnlagen abzulehnen, allerdings kann niemand ‚gezwungen werden‘, irgendwo hinzuziehen – auch nicht zwecks zielgerichteter Sozialdurchmischung.
 - Ein noch intensiveres Wirken hinsichtlich Integration und Interkultureller Öffnung ist zudem ohne eine Verstärkung des derzeitigen Personals nicht realisierbar.
 - Ein anders gelagertes Hemmnis ist, dass sich manche Menschen schlicht nicht integrieren (lassen) wollen – wobei es diese Tendenz durchaus weltweit gebe.
-
- AUSBLICK:
 - Wohn- und Stadtbau nimmt seit langem zur Kenntnis, dass ein erfolgreiches Agieren des Unternehmens eng mit den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung verknüpft sind, so dass diese Bereiche eine entsprechende Beachtung finden.
 - Wichtigster Andockpunkt ist daher auch weiterhin die angestrebte, zielgerichtete Sozialdurchmischung, bei der jedoch stets das Gleichbehandlungsprinzip zu berücksichtigen ist.

4. Allgemeine Ergebnisse und Tendenzen

4.1 Prolog: Einige Eindrücke aus den Gesprächen mit den an der Studie beteiligten Akteuren

Die nachfolgend formulierten vergleichenden Ergebnisse sollen mit ein paar Zitaten aus den Interviews eingeleitet werden, die noch einmal deutlich machen, wie differenziert und vielschichtig die Münsteraner Verwaltung im Bereich der Integration aufgestellt ist. Die Zitate sind zunächst ein Plädoyer für die fast ungeteilte Zustimmung zur zukünftigen Bedeutung dieses Themas, gleichzeitig machen sie darauf aufmerksam, wie spezifisch in dieser Hinsicht die Einsatzbereiche der unterschiedlichen Teile der Stadtverwaltung sind. Erst vor dem Hintergrund dieser Stimmen sollen dann im nachfolgenden Teilkapitel einige allgemeine Aspekte aus der vergleichenden Analyse des erhobenen Datenmaterials dargestellt werden.

„Die Themen Migration, Integration und interkulturelle Öffnung sind Realität für und in Münsters Stadtgesellschaft. Auch in Münster sind sie für die Zukunftsplanung und Entwicklung der Stadt elementar wichtig.“ (Interview mit dem Presse- und Informationsamt (Amt 13) am 26. Mai 2009)

„Wir sehen v.a. Probleme bei der Frage der konkreten Umsetzung des Migrationsleitbildes: wie soll dies mit praktischem Inhalt gefüllt werden? Daher finden wir diese Untersuchung auch sehr gut, ‚um alle Beteiligten ins Boot zu holen‘ und um sich bei den Zielvereinbarungen an den einzelnen Ämtern und deren spezifischen Bedürfnissen zu orientieren.“ (Interview Amt für Wirtschaftlichkeitsprüfung und Revision (Amt 14) am 27. Mai 2009)

„Integration muss wachsen – man kann sie nicht anordnen. Aber man kann viel dafür tun, dass sie gut und schnell wächst. Die Bereitschaft dazu ist bei uns vorhanden. Und dann müssen auch die erforderlichen Ressourcen bereitgestellt werden – insbesondere für den Bereich der Information und Öffentlichkeitsarbeit.“ (Interview mit der Feuerwehr (Amt 37) am 03. Juni 2009)

„In der Stadtbevölkerung und verwaltungsintern muss ein Diskussionsprozess in Gang gesetzt werden, um die vielen Vorteile von Migration und Integration nachhaltig zu unterstreichen. Es muss deutlicher gemacht werden, dass Integration und Menschen mit Migrationsvorgeschichte nicht nur Kosten verursachen, sondern auch eine sehr sinnvolle Investition in unsere Zukunft sind.“ (Interview mit dem Amt für Finanzen und Beteiligungen (Amt 20) am 18. Juni 2009)

„Die Stadt versucht, sehr umsichtig und systematisch mit den Themen umzugehen. Münster ist allerdings durch eine besondere (hohe) Sozial-, Bildungs- und Beschäftigungsstruktur gekennzeichnet, die die Gefahr birgt, dass starke Gefälle in der Gesellschaft entstehen. Bestimmte Migrantengruppen (akademische) haben es in diesem speziellen Klima möglicherweise leichter, bzw. werden durch die Integrationsmaßnahmen möglicherweise leichter angesprochen. Gerade die weniger gebildeten ‚Migranten(gruppen)‘ haben es dagegen möglicherweise – auch in ihrem ‚Dazugehörigkeitsempfinden‘ – (noch) schwerer, als etwa im Ruhrgebiet. Münster muss hier darauf achten, dass sich kein Gefälle auftut. Entsprechend muss die Bandbreite der Menschen mit MVG (stärker) akzeptiert und berücksichtigt werden. Der Wunsch, dass Menschen mit MVG sehr differenziert – und auch differenzierter als in der bisherigen Praxis – erfasst und ‚behandelt‘ werden, wird von ihnen aber ganz grundsätzlich (auch andernorts) formuliert.“ (Interview mit dem Kulturamt (Amt 41) am 03. Juli 2009)

„Die Stadt Münster muss Acht geben, keine Überangebote zu schaffen, die zu einer Hürde bei der Umsetzung des Leitbildes führen. Integrationsangebote scheinen mittlerweile als lukrative Einnahmequelle gesehen zu werden, was zu Konkurrenzen beim Abschöpfen der öffentlichen Projektmittel führt. So scheint es derzeit mehr Integrationskursanbieter zu geben, als Bedarf zu decken ist.“ (Interview mit dem Amt für Ausländerangelegenheiten (Amt 36) am 09. Juni 2009)

„Ich gehe davon aus, dass sich die derzeitige globale Krise auf jeden Fall auswirken wird, da Menschen, wenn es ihnen schlechter geht, weniger dazu bereit sind, etwas abzugeben. Daher wird die Umsetzung des Migrationsleitbildes sicher gerade in der Krisenzeit zu einer besonderen Herausforderung.“ (Interview mit dem Sozialamt (Amt 50) am 03. Juli 2009)

„Eines der wesentlichen Rechte in einer freiheitlichen Ordnung ist, von staatlichen Institutionen in Ruhe gelassen zu werden, solange man die Gesetze achtet. Das gilt selbstverständlich auch für Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Die Stadtverwaltung darf sich daher nicht in die private Lebensführung der Menschen einmischen, nach dem Motto: ‚Wir wissen, was gut für Euch ist.‘ Integration lässt sich nun mal nicht städtischer- bzw. staatlicherseits verordnen und muss sich v.a. im nachbarschaftlichen Bereich vollziehen, wo man viel voneinander lernen kann. Der Staat darf andererseits nicht untätig bleiben, wenn er merkt, dass selbst langjährig anwesende Menschen die deutsche Sprache nur unzulänglich beherrschen und ihren Kindern nicht beibringen können.“ (Interview mit dem zentralen Justizariat (Amt 15/ 16) am 21. Juli 2009)

„Integration muss eine Selbstverständlichkeit sein bzw. werden, so dass Menschen mit Migrationsvorgeschichte weder eine Randgruppe darstellen, noch eine herausgehobene Rolle spielen. Sie sind also ein ‚Normalfall‘, der aber unbedingt wahrgenommen werden muss.“ (Interview mit dem Amt für Stadtentwicklung, Stadt- und Verkehrsplanung (Amt 61) am 28. Mai 2009)

„Die Stadt tut viel in den Bereichen ‚Integration‘ und ‚Interkulturelle Öffnung‘ und ist auf einem guten Weg. Gerade die Migrationsleitbild-Diskussion hat hier sensibilisiert und das Integrationsthema lebendig gemacht. So war der Prozess sehr bereichernd, da ein intensiver Austausch stattfand. Dieser Dialog sollte in ähnlicher Form durch stadtbezogene Konferenzen fortgeführt werden, um weiterhin gegenseitig von den Erfahrungen lernen zu können.“ (Interview mit dem Standesamt (Amt 34) am 15. Juli 2009)

„Zwar sind die Folgen der aktuellen Wirtschaftskrise derzeit noch schwer einschätzbar, aber wichtig ist, dass die Stadt Münster und die Bürgerschaft aufpassen, dass das Integrationsthema nicht vernachlässigt wird. Vielmehr muss man gerade in der Krise Zeichen setzen, dass man die Menschen mit Migrationsvorgeschichte nicht fallen lässt.“ (Interview mit dem Amt für Schule und Weiterbildung – VHS (Amt 40) am 22. Juli 2009)

4.2 Vergleichende Ergebnisse und Tendenzen

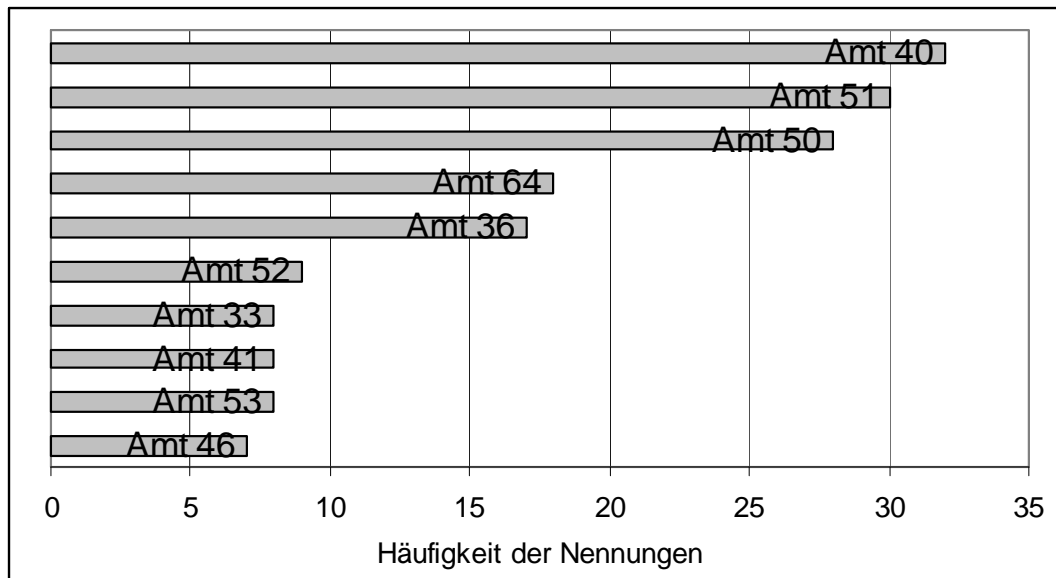
Zwar stehen im Mittelpunkt dieser Studie die jeweils individuellen Integrationspotentiale und -hemmnisse der Ämter und stadtnahen Unternehmen (Kap. 3), gleichwohl lassen sich auf Basis der Verfahren der qualitativen Textinterpretation durchaus einige grundlegende Ergebnisse und Tendenzen ableiten, die im Folgenden dargestellt werden:

4.2.1 Einschätzung der Integrationsarbeit der Ämter & Tochtergesellschaften (Fremdeinschätzung / Selbsteinschätzung)

- Insgesamt wird in der Untersuchung ein großer Zuspruch seitens der Involvierten zum Thema Integration deutlich. Aufgrund der allgemein großen Relevanz, die dem Thema beigemessen wird, entwickelt sich der Integrationsbereich nach Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Interviewten vom ‚Nischenthema‘ zu einem zunehmend selbstverständlichen Bestandteil ihrer Arbeit. Es wird grundsätzlich begrüßt, dass der Integrationsprozess in Gang gesetzt worden ist.
- Entsprechend zeigt sich in den Interviews auch eine zunehmende Bereitschaft, den für die jeweiligen Ämter relevanten Aspekten den entsprechenden Stellenwert zuzugestehen. Dabei offenbaren die Gespräche ein deutliches Ranking hinsichtlich der Einschätzung, welchen städtischen Akteuren eine besonders weit reichende Rolle in diesen integrativen Handlungsfeldern zukommt (= Fremdeinschätzung: vgl. Abb. 1)¹¹. Die Darstellung unterstreicht, dass aus Sicht der befragten Akteure v.a. den sozialen und kulturellen Akteuren der Stadt Münster eine für die Integrationsarbeit herausgehobene Rolle zugesprochen wird.

¹¹ Das hier abgebildete Ranking zu der Fremdeinschätzung resultiert aus der Tiefenanalyse der geführten Interviews mit den Akteuren. Sie wurden jeweils im Laufe des Gesprächs gebeten, die Ämter und Tochterunternehmen zu benennen, die ihrer Meinung nach eine besondere Rolle im Integrationskontext der Stadt Münster spielen. In die Abbildung 1 sind alle Ämter eingeflossen, die häufiger als fünfmal genannt worden sind.

Abb. 1: Die im Integrationskontext wichtigeren Ämter aus der Sicht der Befragten (aufgenommen ab Nennungen > 5)



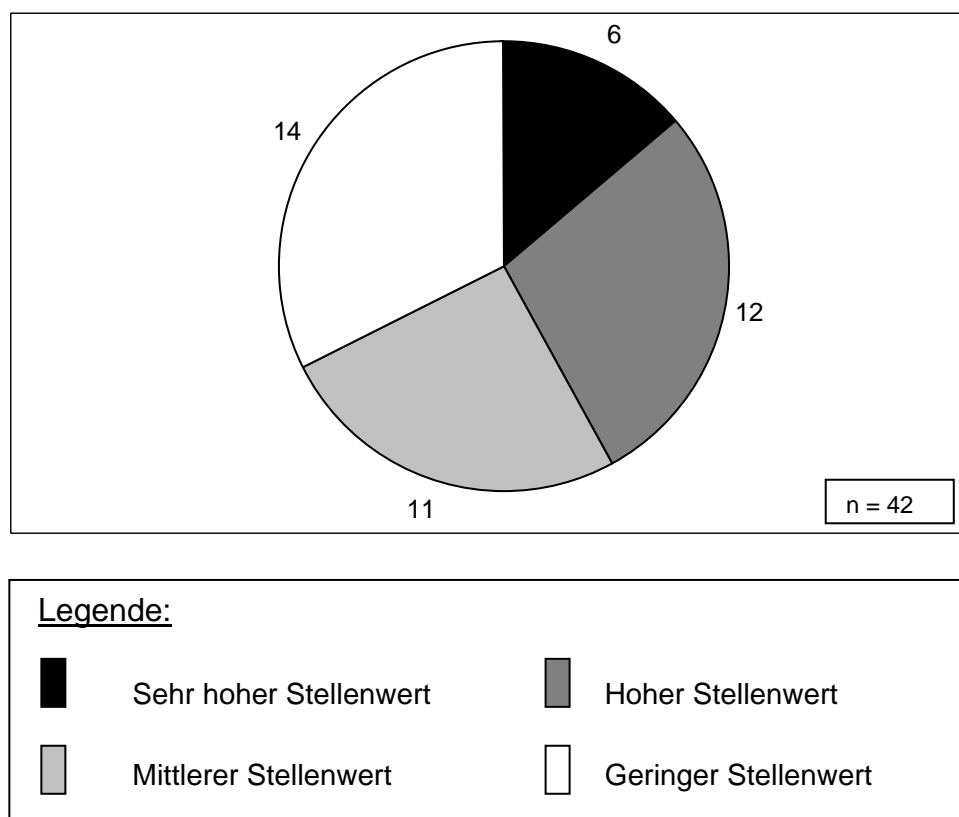
Legende:

| | |
|--------|--|
| Amt 40 | Amt für Schule und Weiterbildung |
| Amt 51 | Amt für Kinder, Jugendliche und Familien |
| Amt 50 | Sozialamt |
| Amt 64 | Amt für Wohnungswesen |
| Amt 36 | Amt für Ausländerangelegenheiten |
| Amt 52 | Sportamt |
| Amt 33 | Amt für Bürgerangelegenheiten |
| Amt 41 | Kulturamt |
| Amt 53 | Gesundheitsamt |
| Amt 46 | Städtische Bühnen Münster |

→ Diese Schwerpunkte bilden sich auch in der Eigeneinschätzung der genannten Ämter hinsichtlich des Integrationsstellenwertes ihres Amtes/ ihres Unternehmens heraus. (vgl. Abb. 2). 42% der Interviewten räumen sich eine hohe bis sehr hohe Bedeutung bei der Integrationsarbeit ein. Diese Zahl wird noch gewichtiger, wenn man bedenkt, dass unter den Akteuren, die die Rolle ihres Amtes in diesem Bereich als eher gering

ansehen, zumeist die Ämter zu finden sind, die wie etwa das Amt für Wirtschaftlichkeitsprüfung und Revision oder auch das Vermessungs- und Katasteramt als verwaltungsinterne Dienstleister agieren – und somit von vorn herein nur über eingeschränkte Kontaktflächen zur Integrationsthematik verfügen.

Abb. 2: Einschätzung des Integrationsstellenwertes des eigenen Amtes



- Einige der GesprächspartnerInnen – wie etwa die bei der Feuerwehr oder dem Tiefbauamt – weisen bei der Relevanzdiskussion dann jedoch auch darauf hin, dass Integration trotz aller Bedeutung nicht die primären Arbeitsbereiche der Ämter und Unternehmen überdecken dürfe. Mit Blick auf diese Sorge scheint es für die mit der Stärkung der Integrationsarbeit betrauten Dienststellen empfehlenswert, den Aspekt in der Diskussion mit den Ämtern eher periodisch und dann punkthaft-intensiv zu thematisieren, um nicht möglicherweise die jetzt erkennbare positive Bereitschaft zu blockieren. Hier scheint ein gewisses Fingerspitzengefühl hilfreich, um den Prozess weiter konsensorientiert voranzubringen.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Die Selbstbeschreibungen zeigen des weiteren noch einmal, wie unterschiedlich die integrationsfördernden Handlungspotenziale und -korridore bei den Ämtern sind, und zwar sowohl bezüglich der inhaltlichen Struktur und Breite als auch bezüglich der zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen. Diese können und sollen hier bewusst nicht weiter generalisiert werden, denn bezogen auf die Thematik ist ja gerade die Unterschiedlichkeit der verschiedenen Ämter und städtischen Tochtergesellschaften relevant, so dass hier entsprechend die in den einzelnen Selbstdarstellungen benannten Aspekte zu berücksichtigen sind (vgl. das ausführliche Kap. 3 dieses Berichts).

- Dieser Differenzierung der Ämter sollte bei der Ausgestaltung von Zielvereinbarungen etc. unbedingt Rechnung getragen werden. Neben den spezifischen, konkret auf den einzelnen Akteur zugeschnittenen Zielvereinbarungen ist aber auch ein Set an allgemeineren Zielen denkbar – beispielsweise hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit, der Gestaltung von Publikationen und Internetseiten oder auch im Bereich des Personalwesens (s.u.). Eine ‚Sonderstellung‘ und eher geringe Rolle fällt aus eingangs herausgestellten Gründen den Ämtern mit einem geringen (externen) Handlungsspielraum zu und von daher kaum bis gar nicht im Bereich der Integrationsarbeit wirken können (s.o.).

4.2.2 Maßnahmen zur Verbesserung der eigenen Integrationsarbeit

- Zur Verbesserung der ämter- und unternehmensspezifischen Integrationsarbeit haben die befragten Akteure eine Reihe konkreter Maßnahmen genannt, die den zusammengefassten Selbstbeschreibungen entnommen werden können. Diese im einzelnen oft vielversprechenden Verbesserungs- und Ausweitungsvorschläge sind allerdings – das haben die Interviews genauso deutlich gezeigt – zumindest aus Sicht der befragten Dienststellen oft ohne zusätzlichen Input an materiellen und personellen Ressourcen nicht umsetzbar. Inwieweit ein fruchtbarer Beitrag zur städtischen Integrationsarbeit vielleicht zumindest teilweise auch durch eine bedarfsgerechte Veränderung und Optimierung bisheriger Leistungen möglich ist, müsste im Fachamt eruiert werden.

ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

- Hinsichtlich der zur Verfügung stehenden (zusätzlichen) Mittel sind die Akteure vor dem Hintergrund des weiteren Fortgangs der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise und der kommunalen Haushaltssituation skeptisch. Trotzdem betonen die meisten von ihnen, dass es – auch wenn die Folgen der Krise schwer einschätzbar sind – wichtig ist, dass sowohl die Stadt als auch die Bürgerschaft das Integrationsthema nicht vernachlässigen. Vielmehr fordern sie, dass Münster auch in der Krise weiterhin Zeichen in der Integrationsarbeit setzen sollte, die den Menschen mit Migrationsvorgeschichte deutlich machen, dass sie nicht fallen gelassen werden.

- Grundsätzlich sind alle Ämter und stadtnahen Betriebe sehr offen dafür, vermehrt MitarbeiterInnen mit Migrationsvorgeschichte zu beschäftigen. Allerdings spricht sich das Gros der GesprächspartnerInnen in diesem Kontext gegen eine starre Quotenregelung aus. Ein Nadelöhr liegt dabei derzeit nicht so sehr im ‚Wollen‘ und Engagement der Ämter/ Unternehmen, als vielmehr darin, dass es aufgrund der Haushaltskonsolidierung in der Stadt Münster kaum zu Neueinstellungen kommt. Manche der Befragten weisen darauf hin, dass aber auch von den Menschen mit Migrationsvorgeschichte selbst her die Stadt Münster als (potentieller) Arbeitgeber noch zu selten wahrgenommen wird, hier könnten entsprechende Aufklärungskampagnen hilfreich sein.

- Ein weiterer Bereich der Anmerkungen aus den Interviews bezieht sich auf das Angebot der stadtverwaltungsinternen Fortbildungen und Schulungen hinsichtlich der Themen ‚Interkulturelle Kompetenz‘ oder ‚Qualifizierung für kultursensiblen Umgang‘. Offenbar wird es von den Ämtern und Tochtergesellschaften sehr unterschiedlich wahrgenommen, entsprechend unterschiedlich ist auch die Teilnahme. Die Akteure, die das Angebot bislang eher nicht in Anspruch nehmen, geben verschiedene Gründe an. Das Spektrum reicht von einem schlichten ‚bislang nicht wahrnehmen‘ über ‚für uns aufgrund unseres Handlungsgebiets nicht notwendig/ relevant‘ bis hin zu ‚für uns inhaltlich nicht spezifisch genug zugeschnitten‘.

- Als Beispiel können hier die Stellungnahmen der Befragten des Standesamtes und der Abfallwirtschaftsbetriebe Münster genannt werden, da sich für ihre Handlungsbereiche sehr spezielle interkulturelle Erfordernisse zeigen (vgl. Selbstdarstellungen 3.10 u. 3.14). So geht etwa das Standesamt bislang den Weg, sich primär extern über entsprechende Fachverbände fortzubilden. Gerade diese Akteure sehen es als hilfreich an, thematisch gezieltere Schulungsmaßnahmen zu entwickeln und anzubieten, da die Nachfrage von ihrer Seite groß sei.
- Generell sollte mit Blick auf den Schulungsbereich darauf hingearbeitet werden, MitarbeiterInnen, die an Fortbildungen zu den Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung teilgenommen haben, zu ermuntern, anschließend auch als MultiplikatorInnen aufzutreten, die ihr Wissen aktiv an ihre KollegInnen weitergeben.
- Für die Verbesserung der Integrationsarbeit könnte es nach Meinung eines Teils der Befragten auch hilfreich sein, eine „offene Plattform des Austausches“ zu schaffen und auf freiwilliger Basis gemeinsam mit den MitarbeiterInnen der Ämter und Tochtergesellschaften eine Art „stadtinternen Wissenspool“ anzulegen, in dem jeder seine/ ihre (inter-) kulturellen Kompetenzen, Fremdsprachenkenntnisse, Fertigkeiten etc. angeben – und diese ebenfalls jederzeit ändern oder entfernen – kann. Eine solche Form der systematischen Erfassung könnte dann – so die hier geäußerten Vorstellungen – in das stadtweite Intranet eingespeist werden und so für die anderen MitarbeiterInnen als Hilfestellung zur Verfügung stehen¹².

¹² Die Etablierung eines solchen Wissenspools wird etwa von dem Presse- und Informationsamt, dem Amt für Bürgerangelegenheiten, der Feuerwehr und dem Amt für Ausländerangelegenheiten begrüßt. Teile der Vorschläge gingen in die Richtung, dass die in einem solchen Register angebotenen Fertigkeiten zusätzlich durch eine zielgerichtete Verschlagwortung besser gesucht und in Anspruch genommen werden könnten.

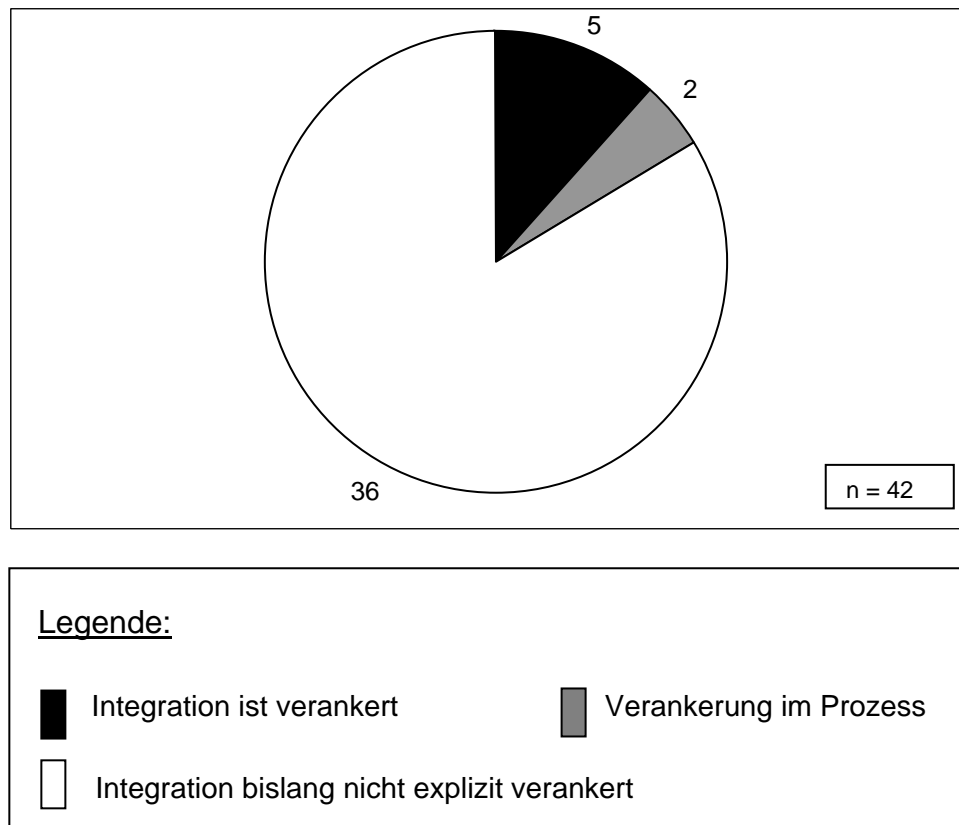
4.2.3 Messbarkeit der Integrationsarbeit in Ämtern & Unternehmen

- Bezogen auf die mögliche Messbarkeit von Integrationsarbeit betont die Mehrzahl der Akteure, dass sie die Themen Integration, Migration und Interkulturelle Öffnung bereits länger als einen integrierten Bestandteil ihrer Arbeit verstehen, und dass dieser gerade deswegen häufig in den allgemeinen Arbeitsablauf einfließt und dementsprechend nur schwer separat ‚gemessen‘ werden könne.

- In diesem Zusammenhang sprechen sich die Amts- und UnternehmensleiterInnen zu einem überwiegenden Teil gegen eine starre Erfassung von quantitativ messbaren Daten aus, die zudem bislang selten differenziert nach dem Migrationshintergrund erhoben werden. Das Erzeugen von entsprechenden Maßzahlen wird für wenig zielführend bei einem ‚weichen Thema‘ wie Integration und Interkultureller Öffnung gehalten. Zudem sehen viele GesprächspartnerInnen die Gefahr, dass solche Erhebungen als diskriminierend empfunden werden könnten. Hinzu komme, dass gerade die Erfassung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in der zweiten Zuwanderergeneration schwierig sei, da diese häufig über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen. Möglichkeiten, wie man alternativ die Integrationsarbeit mit eher qualitativen Verfahren messen und möglicherweise auch strategisch steuern könne, wurden in den Interviews nicht angesprochen.

4.2.4 Verankerung der Themen in den Amts- & Unternehmenszielen

- Wie in der Abbildung 3 veranschaulicht wird, sind die Integrationsthemen als Teil eines Gesamtkonzeptes und als Ziel der Ämter und städtischen Tochtergesellschaften vielfach (noch) nicht explizit verankert. Gleichwohl gilt das Migrationsleitbild dem Gros der Akteure als positive Vorgabe, die ebenso wie andere vom Rat und der Verwaltungsführung vorgegebenen Leitlinien beachtet und umgesetzt werden.

Abb. 3: Verankerung der Integrationsthematik in den Amts-/ Unternehmenszielen


- Explizites Ziel vieler Ämter und Unternehmen ist es, die Menschen mit Migrationsvorgeschichte zukünftig noch gezielter und ‚stärker an die Hand zu nehmen‘, aber es wird im Sinne der Gleichbehandlung oft anderer Teile der Bürgerschaft auch darauf hingewiesen, dass sie dabei keine ‚Sonderrolle‘ einnehmen sollten. Wichtig sei vielmehr, dass *alle* Menschen eine gleichberechtigte Rolle spielen und keiner bevorzugt oder benachteiligt wird. So wird die Kundschaft prinzipiell nicht als homogene Maße wahrgenommen, sondern es steht hier vielmehr der Aspekt der Bedürftigkeit im Vordergrund, unabhängig von dem Merkmal der Migrationsvorgeschichte.

4.2.5 Abstimmung des Integrationsleitbildes mit anderen Leitbildern, Optimierung der Kommunikation und Kooperation

- Ein strukturell anders gelagertes Problem wird von einem Teil der Befragten in der Vielfalt der Leitbilder in der Stadt Münster gesehen, die wiederum allesamt mit Zielen und Controlling-Maßnahmen bedacht sind. Hier sollte die Stadt Acht geben, dass die Leitbilder nicht kollidieren bzw. sich konterkarieren, sondern einander ergänzen. Ziel sollte also eine sensible Umsetzung und Kopplung der Leitbilder sein – was sich beispielsweise bei den Leitbildern zum ‚Demographischen Wandel‘ und ‚Migrationsleitbild‘ anbietet.
- Vielfach vermissen die Akteure in der Gestaltung der Integrationsarbeit klar umrissene Zuständigkeitsregelungen in der Verwaltung und ein zentrales Informations- und Koordinierungsportal, das bei aufkommenden Fragen und Problemen kontaktiert werden kann. Konkrete Angaben darüber, wie ein solches Portal genauer aussehen könnte, wurden von den Interviewpartnern nicht gemacht. Hinzu kommt der häufige Hinweis, dass (nach wie vor) oft ein Unwissen auf Seiten der Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu den vorhandenen Hilfsmöglichkeiten präsent ist. Die Folge sei eine (noch immer) spürbare Distanz der Zugewanderten gegenüber der Stadtverwaltung, so dass hier recht hohe Schwellenängste spürbar seien, die es weiter abzubauen gelte.
- Wünschenswert und zielführend ist – so viele der Befragten – in diesem Kontext die Einrichtung von ämterübergreifenden AnsprechpartnerInnen, die zu Fragen und Problemstellungen für die MitarbeiterInnen und die Menschen mit Migrationsvorgeschichte Auskunft geben oder auch vermitteln können. Eine derartige Koordinierungsstelle könnte sich auch dezidiert mit der Vernetzung der integrationsrelevanten Arbeitsgruppen befassen, um so bestmöglich Synergien der Akteure untereinander abzuschöpfen und zugleich eine Über- oder Untervernetzung zu vermeiden.
- Dies würde für interessierte Ämter und Tochtergesellschaften das Wissen darum verbessern, welche Möglichkeiten und Ansprechpartner es im Integrationsbereich gibt. Eine koordinierte Vernetzung könnte auch die Bereiche, in denen derzeit sogar partiell

Doppelungen von (ähnlichen) integrationsfördernden Aktivitäten existieren, besser aufeinander abstimmen. Wünschenswert wäre es aus Sicht derjenigen, die sich zu dieser Thematik geäußert haben, die Kooperationen zielorientierter und transparenter zu gestalten und es wird von den Akteuren durchaus gewünscht, dass die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten hierbei als zentrale Leitstelle eine richtungsgebende Führungsfunktion übernehmen soll.

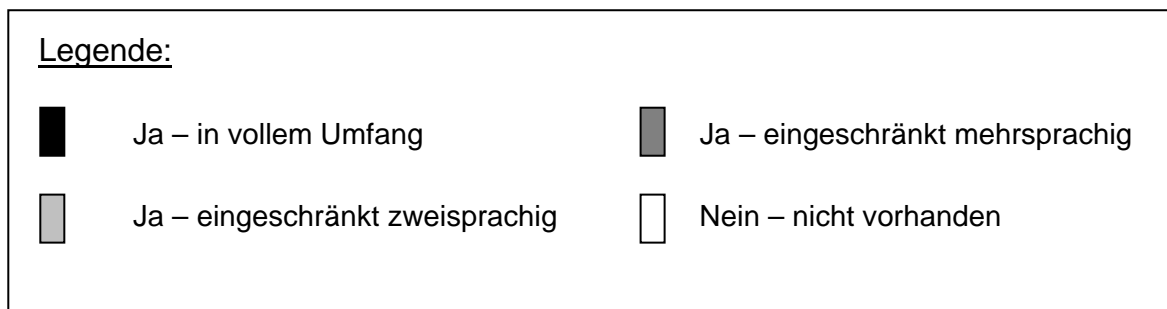
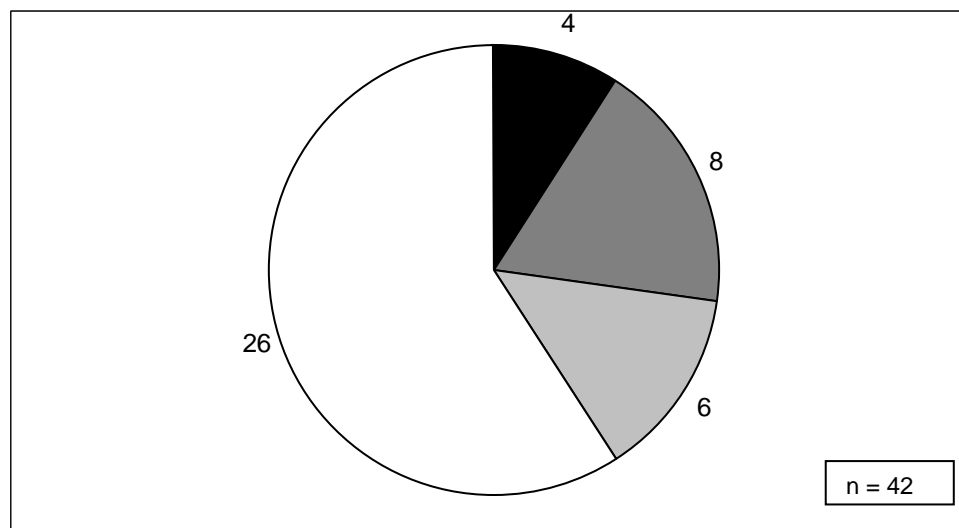
- Als sehr positiver Meilenstein (auch) in diese Richtung wird vielfach der Prozess zur Entwicklung und Verabschiedung des Migrationsleitbildes hervorgehoben. So gelten insbesondere die diesbezüglich angebotenen Tagungen und Treffen als bereichernd, da diese auch Raum zum Austausch und zur Diskussion von Problemen für die einzelnen Ämter und Unternehmen geboten hätten.

4.2.6 Die integrationsspezifische Öffentlichkeitsarbeit und ihre Potentiale

- Ein für den Integrationskontext wichtiger Handlungsbereich, in dem bis auf wenige Ausnahmen sämtliche Akteure einen Beitrag leisten können ist nach Meinung der Befragten die bürgernahe Öffentlichkeitsarbeit mit ihrem breitgefächerten Spektrum. Sowohl die Gespräche mit den Amts- und UnternehmensleiterInnen als auch die Analyse der themenbezogenen Dokumente und der Internetauftritte der Akteure zeigen, dass sich diese bisher in sehr unterschiedlicher Ausformung mit den Themen befassen und somit auch die Menschen mit Migrationsvorgeschichte verschieden (offen) ansprechen.
- Wie in der entsprechenden Abbildung verdeutlicht wird, zeigt sich hier ein wichtiges integrationsspezifisches Handlungsfeld, das ausbaufähig erscheint (s.u., Abb. 4). Zwar gelingt es nahezu allen Akteuren, ihre Publikationen und Internetseiten in einfachem Deutsch zu gestalten, allerdings widmet sich derzeit ein Großteil der Involvierten nicht spezifisch den Bereichen Integration und Interkulturelle Öffnung. So bieten lediglich vier der städtischen Ämter und Tochtergesellschaften ein weitgefasstes Angebot, mit dem sie die Menschen mit Migrationsvorgeschichte ansprechen. Es erscheint jedoch für die Zukunft hoffnungsvoll, dass nahezu ein Drittel der Akteure be-

reits Teile ihres digitalen Außenauftritts und/ oder ihrer Publikationen zwei- oder mehrsprachig gestaltet anbietet.

Abb. 4: Integrationspezifische Öffentlichkeitsarbeit der Akteure



→ In der Mehrheit nehmen die Amts- und UnternehmensleiterInnen dieses ‚Manko‘ wahr und sehen konkrete Ansatzpunkte für sich, die jedoch kaum ohne die Bereitstellung zusätzlicher Finanz- sowie ggf. Personalressourcen realisierbar sind. So wünschen beispielsweise einige Akteure, ihre Bescheide und Formulare, die aufgrund juristischer Bestimmungen ‚Amtsdeutsch‘ verfasst sein müssen, gezielt mit zusätzlichen Hilfsinformationen im Sinne von ‚Beipackzetteln‘ zu versehen. Bei anderen Ämtern und Tochtergesellschaften scheint zudem eine Überarbeitung bzw. die Erstellung eines eigenen Internetauftritts ratsam, mit dem dann auch gezielt Menschen mit Migrationsvorgeschichte angesprochen werden können.

- Dort wo eine Mehrsprachigkeit nicht realisierbar ist, kann zudem in Erwägung gezogen werden, künftig stärker mit interkulturell verstehbaren Symbolen und Piktogrammen zu arbeiten, so dass sich auch Menschen ohne bzw. mit geringen Deutschkenntnissen (besser) zurecht finden können. Hier sind in manchen Ämtern bereits Ansätze vorhanden (vgl. z.B. Selbstbeschreibung Amt 34).

Schlusswort

- Insgesamt machen die vorgestellten Ergebnisse aus den Interviews deutlich, wie dynamisch das Feld der Integrationsarbeit in der Münsteraner Stadtverwaltung aufgestellt ist. Dabei offenbart der differenziertere Blick Einblick in diese Integrationsarbeit der einzelnen städtischen Ämter und Tochterunternehmen eine breite Spanne sowohl hinsichtlich der themenbezogenen Relevanz als auch der eigenen Zielvorstellungen und Problemwahrnehmungen in diesem Segment.
- Bezogen auf eine zukunftsgerichtete koordinierte Verbesserung der bereits jetzt vielfältigen und oft sehr guten Strategien in der Integrationsarbeit lassen die Selbstdarstellungen der befragten Ämter und städtischen Tochtergesellschaften eine Fülle spezifischer, aber auch allgemein vergleichbarer Potentiale und Problembereiche hervortreten, an denen eine auf Vernetzung und Optimierung angelegte, gemeinsame Umsetzung des Münsteraner Migrationsleitbildes arbeiten kann. Auch kann sich hieran eine konstruktive gemeinsame Diskussion über Ziele und konkrete Umsetzungsstrategien orientieren.



Anhang – Exemplarischer Interviewleitfaden

Münster, XX. Mai 2009

Interviewpartner: Herr/ Frau XXX

→ *allgemeine/ einführende Fragen:*

Umreißen Sie zu Beginn doch bitte kurz die grundsätzlichen Arbeitsschwerpunkte Ihres Amtes/ Ihrer Organisation?

Wie groß ist dabei Ihr Kontakt zu den Münsteraner Bürgern? Treffen Sie dabei häufig auf Menschen mit Migrationsvorgeschichte (= MVG)?

Und wenn ja, wie sind Ihre bisherigen Erfahrungen mit diesen? Haben sie besondere Bedarfe?

Wie wichtig sind die Themen ‚Migration‘, ‚Integration‘ und ‚Interkulturelle Öffnung‘ für die Stadt Münster?

Welchen Ämtern/ Organisationen fällt Ihrer Meinung nach in diesem Kontext eine besondere Rolle zu?

→ *ämterspezifische Aspekte*

Was für einen Stellenwert messen Sie Ihrem eigenen Amt/ Ihrer Organisation hierbei zu?

Hat sich Ihre Wahrnehmung diesbezüglich durch die derzeitige globale Wirtschafts- und Finanzkrise geändert?



Sind Integration sowie Interkulturelle Öffnung derzeit bereits in irgendeiner Form Bestandteil Ihrer Arbeit? Umreißen Sie doch bitte kurz, welche integrationsfördernden Aktivitäten bereits durchgeführt werden bzw. in Planung sind!

Werden die spezifischen Ergebnisse/ Erfolge aufgearbeitet? Wenn ja, liegen diesbezüglich z.B. Daten vor?

Haben Sie dementsprechend schon Erfahrung, welche Maßnahmen greifen und welche eher auf Widerstand stoßen (etwa bei Mitarbeitern, anderen Ämtern, Bürgern)?

Mit welchen finanziellen und personellen Mitteln agieren Sie in diesem Kontext?

Wo gibt es Ihrer Meinung nach sinnvolle Schnittpunkte/ Einstiegsstellen, um effektiv die Integration und Interkulturelle Öffnung voranzubringen?

Sehen Sie bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes Hürden bzw. Hemmnisse? Wenn ja, wie könnten diese aus Ihrer Sicht beseitigt werden?

Was würde denn Ihrer Meinung nach benötigt, um Maßnahmen besser durchführen und Erfolge besser nachvollziehbar machen zu können?

Mal aus der Gegenperspektive gedacht: Was glauben Sie, wie Ihre Tätigkeit durch die MigrantInnen der Stadt Münster aufgenommen wird?

Wo sehen Sie für sich hinsichtlich der erfolgreichen Integrationsarbeit Kooperations- und Netzwerkmöglichkeiten mit anderen Ämtern/ Organisationen?

Arbeiten in Ihrem Amt/ Ihrer Organisation Menschen mit MVG?

Können Sie sich vorstellen, in Zukunft etwa Auszubildende und MitarbeiterInnen mit MVG einzustellen? Wenn ja, für welche konkreten Tätigkeiten und Positionen?



ABSCHLUSSBERICHT ZUR ‚IST-SITUATION DER INTEGRATIONSARBEIT IN STÄDTISCHEN ÄMTERN‘

Werden spezifische Fortbildungen – etwa ‚interkulturelle Kompetenz‘/ ‚Qualifizierung für kultursensiblen Umgang‘ – angeboten und nehmen Ihre MitarbeiterInnen daran teil?

Nutzen Sie die potentiell vorhandenen interkulturellen Kompetenzen wie z.B. die Fremdsprachenkenntnisse Ihrer MitarbeiterInnen?

Gehen Sie in Publikationen oder z.B. auch auf Ihrer Webseite auf Themen wie ‚Integration‘ und ‚interkulturelle Öffnung‘ ein?

Und richten Sie sich mit speziellen Medien direkt an Menschen mit MVG?

Haben Sie noch Anregungen, Wünsche oder Kritik, die Sie äußern möchten?

Vielen Dank für Ihre Unterstützung,

Dr. Yvonne Klöpffer





Unterstützt durch/Mede mogelijk gemaakt door:

Ministerium für Wirtschaft,
Mittelstand und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



provincie  **Overijssel**





Koordinierungsstelle
für Migration
und Interkulturelle
Angelegenheiten