



WIR IN MINDEN - GEMEINSAM IN MINDEN

Integrationskonzept

Impressum

Stadt Minden
Kleiner Domhof 17
32423 Minden

erstellt Mai 2019 - November 2020 durch
Ibis Institut
Bismarckstraße 120
47057 Duisburg

Autorin:
Patricia Jessen, M.A. Islamwissenschaft



Inhalt

1. Vorwort des Bürgermeisters Michael Jäcke	5
2. Einleitung	8
2.1 Definitionen	11
2.2 Übersicht Prozessablauf	12
3. Daten und Fakten zum Integrationsgeschehen	15
3.1 Einstieg	16
3.2 Ökonomische Situation	18
3.3 Bildung	22
3.4 Teilhabe	24
4. Zentrale Ergebnisse der Bestandsaufnahme	26
4.1 Zusammenleben und Integration in Minden - der IST-Zustand	27
4.1.1 Die vielfältige Stadt - Integration als Prozess im Wandel	27
4.1.2 Räume und Möglichkeiten der Begegnung	31
4.1.3 Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteur*innen	34
4.1.4 Angebotssituation im Integrationsbereich	37
4.1.5 Wahrnehmung der vorhandenen Angebote	40
4.2 Hauptherausforderungen im Handlungsfeld Zusammenleben und Teilhabe	43
4.2.1 Herausforderungen allgemein	43
4.2.1.1 <i>Gesamtgesellschaftliche Situation</i>	43
4.2.1.2 <i>Kulturelle Teilhabe</i>	48
4.2.1.3 <i>Unterstützungs- und Angebotsstrukturen</i>	48
4.2.2 Herausforderungen für Mindener*innen mit Migrations- und Fluchthintergrund	50
4.2.2.1 Spezifische Zielgruppen	50
4.2.2.2 <i>Begleitung und Hilfestellung</i>	53
4.2.2.3 <i>Gesundheit</i>	54
4.3 Hauptherausforderungen im Handlungsfeld Bildung	56
4.3.1 Bereich Kinder und Jugendliche	56
4.3.2 Bereich Erwachsene mit Flucht-/ Migrationshintergrund	57
4.3.3 Bereich Ehrenamtler*innen und Hauptamtler*innen	59

4.4 Herausforderungen im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration	60
4.4.1 Menschen in Ausbildung und Arbeit bringen	60
4.4.2 Menschen in Ausbildung und Arbeit begleiten	63
4.4.3 Interkulturelle Öffnung von Institutionen	64
4.5. Herausforderungen im Handlungsfeld Wohnen	64
5. Priorisierung der Herausforderungen	68
6. Zentrale Ergebnisse der beiden Workshopphasen	71
6.1 Querschnittsaufgaben	72
6.2 Handlungsfeld Zusammenleben und Teilhabe	73
6.3 Handlungsfeld Bildung	78
6.4 Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration	81
6.5 Handlungsfeld Wohnen	85
7. Ausblick	88
8. Anhang/ Arbeitstabellen	90



1. Vorwort des Bürgermeisters Michael Jäcke



Liebe Mindenerinnen und Mindener,

die Stadt Minden hat erstmals ein Integrationskonzept erstellt – unter der Mitwirkung und Mitgestaltung ganz vieler Bürgerinnen und Bürger. Denn: Integration ist eine Gemeinschaftsaufgabe! So begreifen wir das hier in Minden und so wollen wir das auch weiter umsetzen.

In der Auftaktveranstaltung für das Konzept, in den beiden Workshop-Phasen und zuvor bei den Interviews sind viele Vorschläge und Ideen eingebracht worden. Dafür bedanke ich mich ganz herzlich. Diese Mitarbeit war sehr wertvoll für das gemeinsame Konzept, das nun vorliegt! Mein Dank geht auch an das Ibis Institut aus Duisburg,

welches das Projekt fachlich begleitet hat.

Es ist ein individuelles und lebendiges Integrationskonzept, welches zum einen die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses zusammenfasst, aber auch Handlungsstrategien aufzeigt und konkrete Maßnahmen benennt, die wir in den kommenden Jahren umsetzen wollen.

Neben neuen Vorschlägen und Ideen sind aber auch bereits bestehende Projekte und die in Minden sehr gut funktionierende, ehrenamtliche Arbeit eingeflossen. So findet sich in dem Konzept insgesamt auch die breite Vielfalt der Menschen in unserer Stadt wieder.

Integration ist nicht nur eine Gemeinschaftsaufgabe, sondern sie muss auch gelebt und weiterentwickelt werden. So haben wir hier zwar konkrete Maßnahmen und einen „Leitfaden“ vorliegen, die aber auch nicht in Stein gemeißelt sind und in den kommenden Jahren durchaus anders priorisiert und auch verändert werden können.

Grundlage für eine funktionierende Integration sind drei Dinge: Respekt, Haltung und der Wille dazu. Integration ist keine Einbahnstraße und hat immer zwei Seiten. Auf der einen Seite steht das Angebot, die Veranstaltung und die Begegnung und auf der anderen Seite die Bereitschaft, sich darauf einzulassen, mitzuwirken und mitzumachen. Das wünsche ich mir als ein Ergebnis aus dem Konzept.

Minden ist bunt – das unterstreiche ich gerne und lasse kaum eine Gelegenheit aus, anzubringen, dass Menschen aus rund 120 Nationen in unserer Stadt friedlich nebeneinander leben und respektvoll miteinander umgehen. Das ist nicht selbstverständlich.

Denn allein in den Jahren 2015 und 2016 haben wir rund 1.500 Geflüchtete aufgenommen. Diese konnten wir alle in Wohnungen unterbringen. Das war ein echter Kraftakt, aber wir hatten hier als Stadt auch eine hervorragende Unterstützung! Damit meine ich die zahlreichen Ehrenamtlichen, die sich in ganz vielen Bereichen für die Geflüchteten engagiert haben, die Hilfe brauchten. Dafür noch einmal ein ganz großes Dankeschön!

Es wurden in den vergangenen vier Jahren auch Flüchtlingspatinnen und -paten, Integrationsassistentinnen und -assistenten sowie Integrationslotsinnen und -lotsen ausgebildet, die alleinstehende Geflüchtete, Wohngemeinschaften und Familien unterstützen - zum Beispiel bei Behördengängen und Arztbesuchen zur Seite stehen und auch Hilfestellungen bei schwierigen Schreiben geben. Einige Integrationsassistentinnen und -assistenten sind neben den Stadtteilmanagerinnen und -managern in der Quartiersarbeit im Einsatz, wo ebenfalls seit einigen Jahren gute Integrationsarbeit geleistet wird.

Auf dieses vielfältige Engagement konnten wir aufbauen und wollen dieses mit den festgelegten Ideen, Vorschlägen und Maßnahmen aus diesem Konzept bereichern und erweitern. Damit dieses erfolgreich gelingt, sind wir als Stadt weiter auf ehrenamtliches Engagement angewiesen. Integration ist eben eine Gemeinschaftsaufgabe.

Es ist schon viel passiert und es läuft auch weiterhin ganz viel. Aber: Da geht noch was... Eine gelebte Willkommenskultur, Toleranz und Vielfalt stehen dafür, dass wir hier in Minden weiter „offene Arme haben“, das friedliche Miteinander unterstützen und einfach nur in Kontakt kommen, um uns besser zu verstehen.

Ich freue mich auf Ihre Mitwirkung!



Michael Jäcke
Bürgermeister



2. Einleitung

Die Stadt Minden ist seit vielen Jahren Heimat für Menschen aus den unterschiedlichsten Regionen der Welt. Um das gemeinsame Miteinander in Minden zu stärken, stößt die Stadt Minden seit Jahren wichtige Projekte und Maßnahmen an, die gemeinsam mit zentralen Institutionen und den Menschen in Minden entwickelt und umgesetzt werden. Hier können die Etablierung der Stelle einer/ eines Integrationsbeauftragten und deren Erweiterung zu einer Stabsstelle ebenso angeführt werden wie der Beitritt zur Charta für Integration und Vielfalt in Ostwestfalen-Lippe“ (OWL), die Auszeichnung von Minden als „Ort der Vielfalt“ oder aber die Initiierung und Umsetzung des Lokalen Aktionsplans Minden (LAP) mit vielen tausend Mindener*innen zur Stärkung von Vielfalt und Demokratie.

Integration als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung und als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe braucht auch einen „Fahrplan“ für die Gestaltung des gemeinsamen „Wir in Minden“. Deswegen hat der Verwaltungsvorstand der Stadt Minden in der Sitzung vom 26.06.2018 beschlossen, dass unter Leitung der Integrationsbeauftragten mit Unterstützung eines externen Instituts ein Integrationskonzept (IKON) für die Stadt Minden entwickelt werden soll.

Nach einem freihändigen Vergabeverfahren Anfang 2019 wurde der Zuschlag für die Begleitung bei der Erstellung des Integrationskonzepts dem Ibis Institut in Duisburg erteilt.

Das vorliegende Konzept ist ein Konzept von und für die Stadtgesellschaft: jede*r - ob Betroffene*r, ehrenamtlich oder hauptamtlich Engagierte*r, Einzelperson oder auch Institution - kann selbstständig oder in Kooperationen auf Basis dieses Konzepts das eigene oder gemeinschaftliche integrative Tun weiter gestalten und an vorhandene Gegebenheiten anpassen.

Hierbei wurden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- die bestehenden Integrationsmaßnahmen in ein umfassendes Konzept einzubinden,
- eine konzeptionelle Grundlage für neue Integrationsmaßnahmen zu schaffen,
- einen verbindlichen Rahmen für bestehende und künftige kommunalpolitische Handlungsansätze zu schaffen,
- Strukturen für die Beteiligung der Akteur*innen zu fördern,
- die Umsetzung bestehender und die Entwicklung neuer, auf eine veränderte Situation bezogene Maßnahmen zur Integrationsförderung zu begleiten und zu unterstützen sowie
- Grundlagen für die Maßnahmenplanung, Evaluation und das Controlling der Maßnahmen zu schaffen.

Als Grundlagen dienten dabei zum einen das Leitbild und die strategischen Ziele der Stadt Minden:

- Chancengerechtigkeit durch Teilhabe,

- Minden als regionales Zentrum,
- familienfreundliche Stadt,
- aktivierte Bürgergesellschaft,
- nachhaltiger Umgang mit natürlichen Ressourcen,
- gutes kommunales Management.

Zum anderen sind der Integrationsbegriff aus den Leitlinien des Integrationsrats¹ und weitere wesentliche Dokumente, die bereits im Umfeld der Integrationsarbeit und der Bearbeitung des demografischen Wandels entstanden sind (wie z.B. der Sozialatlas der Stadt Minden², der Kinder- und Jugendförderplan für die Stadt Minden³, das Kulturkonzept „Minden: Kulturstadt und Stadt der Kulturen“⁴ oder das aktuelle Wirtschaftsförderungskonzept⁵), Grundlagen des Prozesses. Auch die Annahme der Resolution „Minden wird sicherer Hafen“ im Rahmen der bundesweiten Initiative „SEEBRÜCKE“ durch die Stadtverordneten im Sommer 2019 setzte im laufenden Prozess und darüber hinaus ein wichtiges Signal.

Dabei galt es, wie es die zu Beginn befragten Expert*innen formulierten, einen

„Fahrplan zu erstellen, was wir in Minden möchten, was wir brauchen und wie wir dahin kommen.“

Man könne nicht auf den Stand vor 2015 zurückfallen, in dem Sinne, dass die

„Flüchtlingswelle vorbei (ist und) jetzt können wir wieder arbeiten wie vorher.“

Vielmehr sei wichtig, das, was an Strukturen und Angeboten aufgebaut worden sei, zu halten und anzupassen. Man sei nun in der Phase, in der

¹ https://www.minden.de/stadt_minden/de/Leben%20in%20Minden/Minden%20für.../Integration%20Neuzugewanderte/Integrationsrat/

² https://www.minden.de/stadt_minden/de/Leben%20in%20Minden/Minden%20für.../Familien/Jugendhilfeplanung/Sozialatlas%201.1.2018%20JHA.pdf

³ https://www.minden.de/stadt_minden/de/Bildung,%20Kultur,%20Sport/Bildung/Kinder-%20und%20Jugendarbeit/Kinder-%20und%20Jugendförderplan%20%28KJFöP%29%202015%20-%202020.pdf

⁴ https://www.minden.de/stadt_minden/de/Bildung,%20Kultur,%20Sport/Kultur/Kulturkonzept%20Stadt%20Minden%202015.pdf

⁵ https://www.minden.de/stadt_minden/de/Arbeit,%20Wirtschaft,%20Standort/Wirtschaftsförderungskonzept%20Minden%203.%20Fortschreibung.pdf

„Integrationsarbeit weg von den ersten, basalen Fragestellungen hin zu umfassenderen Themen gelangt - wie wollen wir zusammenleben, wie schaffen wir Austausch, wie bekommen wir eine gemeinsame Grundlage?“

Denn der Grundstein sei eigentlich gelegt, auf dem nun mit einem strategischen Konzept aufgebaut werden könne.

Das vorliegende Konzept und auch die im Anhang tabellarisch aufgelisteten detaillierten Herausforderungen, Anregungen sowie die hieran ggf. anschließenden Maßnahmeentwürfe verstehen sich als Arbeitspapier, das einen Zwischenstand markiert und Handlungsmöglichkeiten - strategisch wie konkret - aufzeigt. Es ist als Arbeitspapier aus der Arbeit und dem Engagement der Stadtgesellschaft entstanden und soll für die künftige Arbeit und das Engagement in Minden Handreichung sein.

2.1 Definitionen

Im Konzept sollen verschiedene Gruppen, die die Mindener Gesellschaft vor dem Hintergrund von Migration, Flucht und Integration mit prägen und mit gestalten, angesprochen werden. Gerade für die Entwicklung von Maßnahmen zeigt sich auch, dass es oft spezifische Zielgruppen gibt, für die eine Maßnahme oder ein Projektansatz besonders geeignet oder auch bedeutsam ist. Diese müssen dann auch möglichst präzise benannt werden.

Dementsprechend gilt es, an dieser Stelle vorzustellen, wie die jeweiligen Gruppen, von denen im Konzept die Rede ist, definiert sind. Die Definitionen orientieren sich an denen der Bundeszentrale für politische Bildung⁶.

Personenkreis	Definition
Geflüchtete	Geflüchtete sind Menschen, die in die Bundesrepublik Deutschland geflüchtet sind. Wenn im Text nicht anders beschrieben, sind Menschen im Asylverfahren ebenso wie Menschen, deren Asylverfahren abgeschlossen ist (unabhängig davon, ob mit positivem oder negativem Bescheid), gemeint. Synonym wird im Text auch der Begriff „geflüchtete Menschen“ verwendet. Wenn diese Gruppe ggf. präziser gefasst werden muss, werden bei Bedarf die Begriffe „geflüchtete Familien“, „geflüchtete Männer“, „geflüchtete Frauen“ und „geflüchtete Kinder“ verwendet.

⁶ <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/> (abgerufen am 19.02.2020)

Personenkreis	Definition
Migrant*innen	Alle Personen, die selbst in die Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind. Dabei ist unerheblich, aus welchem Grund diese Einwanderung geschehen ist, wann sie geschehen ist und ob der Personenkreis über einen deutschen Pass verfügt oder nicht.
Menschen mit Migrationshintergrund	Hier sind alle Personen gemeint, die selbst in die Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind sowie deren Kinder und Enkelkinder. Dabei ist unerheblich, aus welchem Grund diese Einwanderung geschehen ist und ob der Personenkreis über einen deutschen Pass verfügt oder nicht.
Neuzuwander*innen	Menschen, die innerhalb der letzten fünf bis zehn Jahre neu nach Deutschland gekommen sind, unabhängig vom Herkunftsland, dem Grund der Einwanderung und der Staatsbürgerschaft, die sie haben.
Ausländer*innen	Sämtliche Personen, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben.
Deutsche	Sämtliche Personen, die eine deutsche Staatsbürgerschaft haben.
Mindener*innen	Sämtliche Personen, die in Minden leben, unabhängig von Alter, Geschlecht und rechtlichem Status.

Trotz des Versuchs, die Gruppen möglichst präzise zu benennen, gibt es Überschneidungen (z.B. sind nach der oben genannten Definition alle Geflüchteten auch Migrant*innen und Menschen mit Migrationshintergrund⁷). Wenn Mehrfachnennungen erfolgen, die sich überschneiden können, dann werden diese verwendet, um noch einmal besonders zu verdeutlichen, welche Personenkreise gemeint sind. So kommt öfter die Doppelung „Geflüchtete und/ oder Menschen mit Migrationshintergrund“ vor; diese wird bewusst verwendet, um die Geflüchteten ebenso wie diejenigen, die selbst bzw. deren Eltern und Großeltern nicht aus Fluchtgründen (sondern beispielsweise auf Arbeitssuche) in die Bundesrepublik gekommen sind, deutlich zu benennen.

2.2 Übersicht Prozessablauf

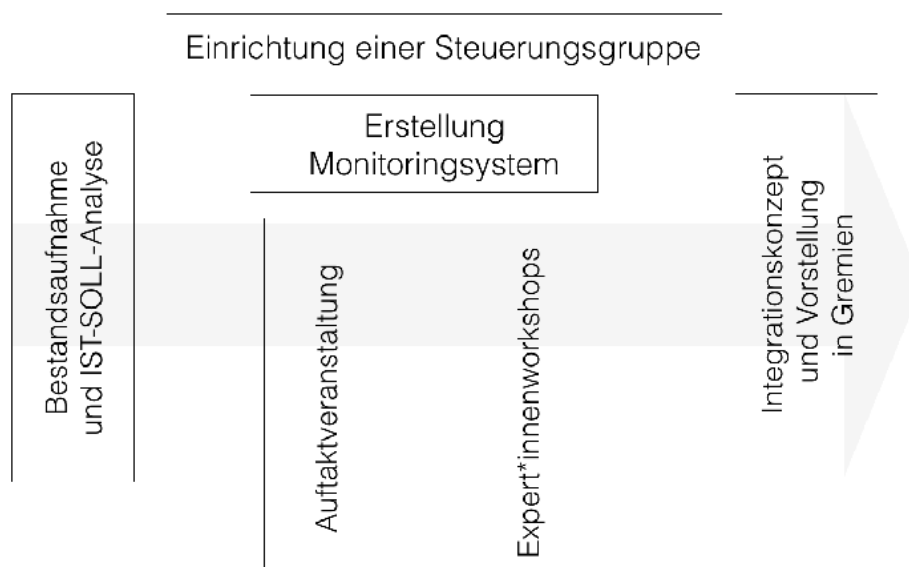
Die Erstellung des Integrationskonzepts war, wie in der Einleitung angerissen, ein mehrstufiges Verfahren.

⁷ Die in der internationalen Flüchtlingsforschung getroffene Unterscheidung zwischen „erzwungene Wanderungsbewegungen als Flucht“ und „freiwillige Wanderungsbewegungen als Migration“ zeigt sich in der Praxis oft als hinfällig, da auch vermeintlich „freiwillige“ Wanderungsbewegungen durchaus aus einer Zwangslage entstehen können. vgl. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/> (abgerufen am 19.02.2020)

In einem ersten Schritt wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, in der Expert*innen aus Politik, von freien Trägern, aus Initiativen, von Kirchen und aus der Verwaltung insgesamt dreimal zusammenkamen. Sie begleiteten den Prozess strategisch. Gleichzeitig gaben die Expert*innen relevante Informationen von der Basis an die Verwaltung/ das Ibis Institut weiter und streuten Informationen aus dem Prozess als Multiplikator*innen in die Stadtgesellschaft.

Im Rahmen einer zielgruppenspezifischen Bestandsaufnahme wurde im Frühjahr 2019 der IST-SOLL-Zustand erhoben. Dabei wurden 23 Expert*innen qualitativ in bis zu einstündigen Interviews befragt. Basis hierfür war ein mit der Stadtverwaltung abgestimmter Interviewleitfaden. Zudem wurden 44 Fragebögen von Mindener*innen mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund ausgewertet.

Um diese Ergebnisse einer breiteren Schicht der Bevölkerung und den Akteur*innen vorzustellen, wurde am 20.05.2019 eine Auftaktveranstaltung durchgeführt, bei der die Herausforderungen in den Fokus genommen wurden. Fast 200 Mindener*innen nahmen an der Veranstaltung teil.



Darauf aufbauend wurden unter Einbeziehung der relevanten Akteur*innen und Stakeholder*innen im Integrationsbereich Empfehlungen erarbeitet, die sowohl auf die strategische Steuerung wie auch die praktische Arbeit zielen. Hierfür wurden acht Expert*innenworkshops im Herbst 2019 durchgeführt. Die erste Workshopphase fand am 27. und 28.09.2019, die zweite Workshopphase am 08. und 09.11.2019 statt. Die Teilnahme an den Workshops stand allen interessierten Mindener*innen offen. Zu den jeweiligen Gruppen kamen jeweils zwischen 15 und 40 Mindener*innen - Frauen und Männer mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund, jüngere und ältere Personen, Fachkräfte, die sich beruflich mit dem Thema Integration und Zusammenleben befassen wie auch Ehren-

amtler*innen und Betroffene. Die in den Workshops erarbeiteten Empfehlungen wurden in einem konkreten Maßnahmenkatalog gebündelt (siehe Anhang).

Die IST-SOLL-Analyse und der erarbeitete Maßnahmenkatalog, dessen zentrale Ergebnisse als Fließtext verschriftlicht wurden, bilden die Grundlage des hier vorliegenden Integrationskonzepts.

Parallel wurde ein Monitoringsystem erarbeitet, das quantitative und qualitative Indikatoren umfasst und der weiteren strategischen Steuerung, insbesondere auf Ebene der Stadtverwaltung, dient.

Abschließend wurden die Ergebnisse des Prozesses in ausgesuchten Gremien (z.B. dem Verwaltungsvorstand, dem Integrationsrat, dem Rat der Stadt Minden) vorgestellt.



3. Daten und Fakten zum Integrationsgeschehen

3.1 Einstieg

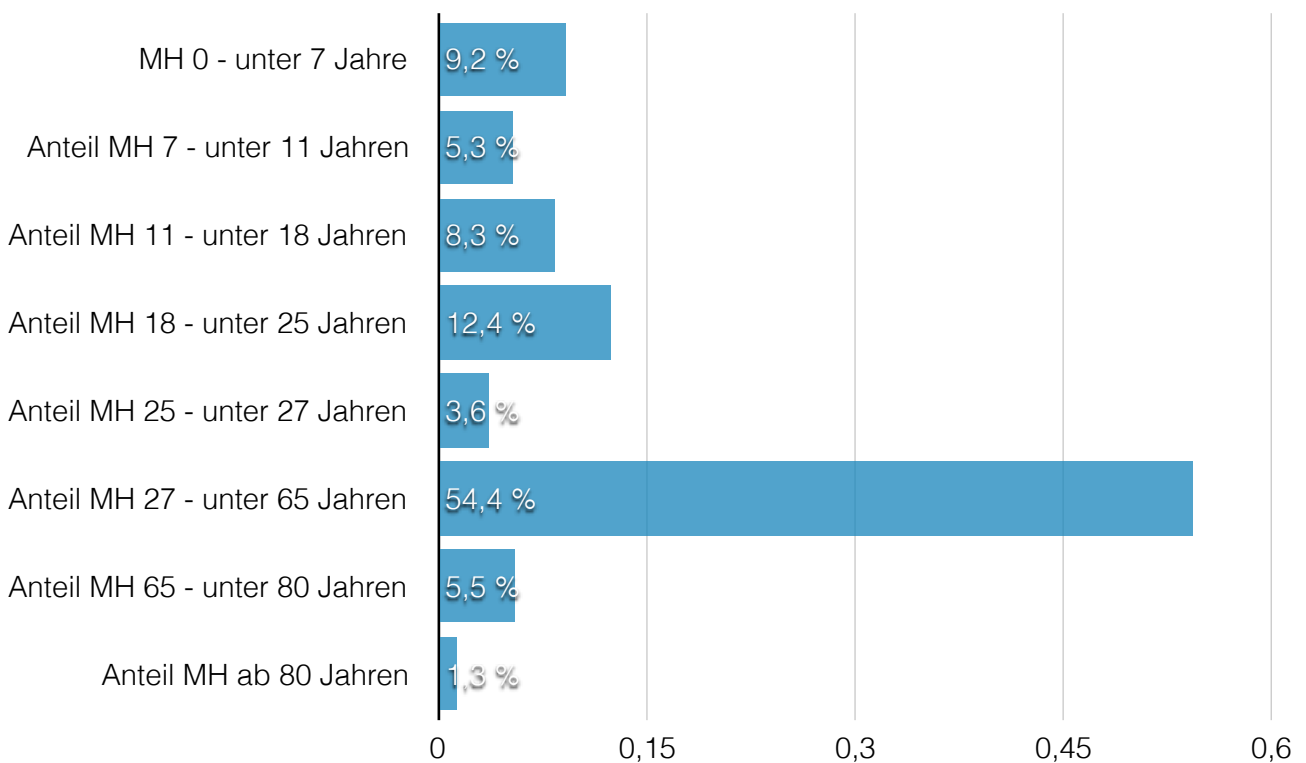
In der Stadt Minden leben 84.158 Menschen⁸, 10.367 hiervon sind Ausländer*innen (12%)⁹. Ca. 25% der Erwachsenen und über 30% der Kinder in Minden haben einen sogenannten Migrationshintergrund.

Die Mindener*innen mit Migrationshintergrund setzen sich aus den ehemaligen „Gastarbeiter*innen“ und ihren Kindern sowie Enkeln, aus den im Kontingent aufgenommen (Spät-)Aussiedler*innen und seit 2015 verstärkt aus Geflüchteten zusammen.

Im Folgenden wird zumeist auf Ausländer*innen anstelle von Mindener*innen mit Migrationshintergrund verwiesen. Dies hängt mit den zu Grunde gelegten statistischen Daten zusammen. Zumeist werden Menschen mit Migrationshintergrund nicht erfasst, sondern nur Menschen mit nicht-deutscher Nationalität. Von den vorhandenen Zahlen grundsätzlich auf die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund zu schließen, ist ohne weiteres nicht möglich.

Über die Hälfte der Mindener*innen mit Migrationshintergrund ist zwischen 27 und 65 Jahren alt, nur ein Bruchteil älter.

Mindner*innen mit Migrationshintergrund nach Anteil in Altersklassen



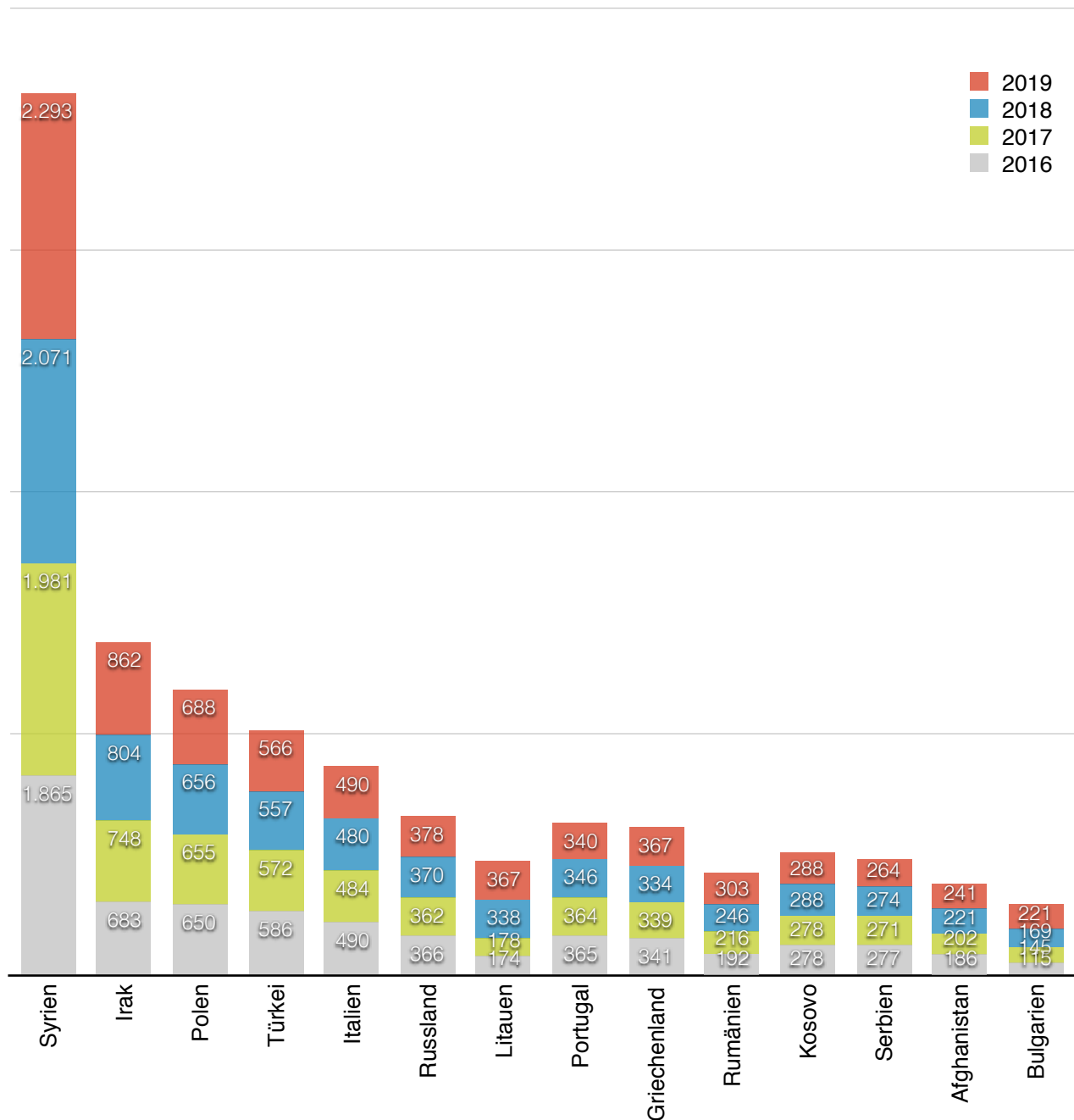
⁸ Stand 31.12.2019, Meldedaten der Stadt Minden

⁹ Definitionen von Personengruppen, siehe Punkt 2.1, S. 11, f.

Die Gruppe der bis zu elfjährigen Kinder umfasst knapp 15%, die der Jugendlichen bis 18 etwas mehr als 8%. 16% der Mindener*innen mit Migrationshintergrund sind junge Erwachsene zwischen 18 und 27 Jahren.

Deutlich ist, dass seit 2015 die Zahl der Personen aus Syrien und dem Irak durch Fluchtbewegungen aus diesen Ländern deutlich gestiegen ist, so dass die Ausländer*innen aus dem arabischen Teil des Nahen Ostens die jahrelang stärkste Migrantengruppe der Mindener*innen türkischer Herkunft abgelöst hat.

Anzahl der ausländischen Mindener*innen nach Herkunftsland



* In dieser Tabelle werden der Übersichtlichkeit halber nur die 14 größten ausländischen Personengruppen in Minden dargestellt.

Die Anzahl der in Minden lebenden Menschen mit Migrationshintergrund und Ausländer*innen ist weiter steigend. Grundsätzlich ist ein stärkerer Zuzug als Wegzug von Ausländer*innen zu beobachten. 2019 kamen 2.011 Ausländer*innen nach Minden, während 1.353 wegzogen; dies schlägt sich auch auf den wachsenden Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Minden nieder.

Jahr	Wegzug	Zuzug	Saldo
2014	682	1.395	713
2015	980	2.905	1.925
2016	1.242	2.056	814
2017	1.199	1.600	401
2018	1.219	1.832	613
2019	1.353	2.011	658

3.2 Ökonomische Situation

Im Juni 2019 waren in Minden 30.621 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gemeldet (ca. 36% der Gesamtbevölkerung Mindens). Hiervon hatten 2.640 einen ausländischen Hintergrund; damit waren knapp 26% aller Ausländer*innen in Minden erwerbstätig¹⁰.

Auffällig ist, dass bei den angemeldeten Gewerben 2019 ein hoher Anteil von ausländischen Bürger*innen gemeldet war: von 723 Gewerbebeanmeldungen sind laut Gewerbebehörde 332 von Mindener*innen mit nicht-deutscher Nationalität, knapp 46%¹¹. Damit ist deutlich, dass es eine hohe Motivation bei ausländischen Mindener*innen gibt, eine „erlaubte, selbständige, nach außen erkennbare(n) Tätigkeit, die planmäßig, für eine gewisse Dauer und zum Zwecke der Gewinnerzielung ausgeübt wird und kein freier Beruf ist“¹², auszuüben. Ob diese hohe Motivation auch für die sogenannten freien Berufe gilt, kann hier nicht abgeschätzt werden.

Zum 30.09.2019 suchten insgesamt 2.260 Jugendliche und Erwachsene einen Ausbildungsplatz, hiervon waren 87% deutsch, 13% hatten eine andere Nationalität. In Bezug auf die jeweilige Bevölkerungsgruppe (deutsche und ausländische Mindener*innen) bedeutet dies, dass ca. 3% der deutschen sowie 3% der ausländischen Jugendlichen und

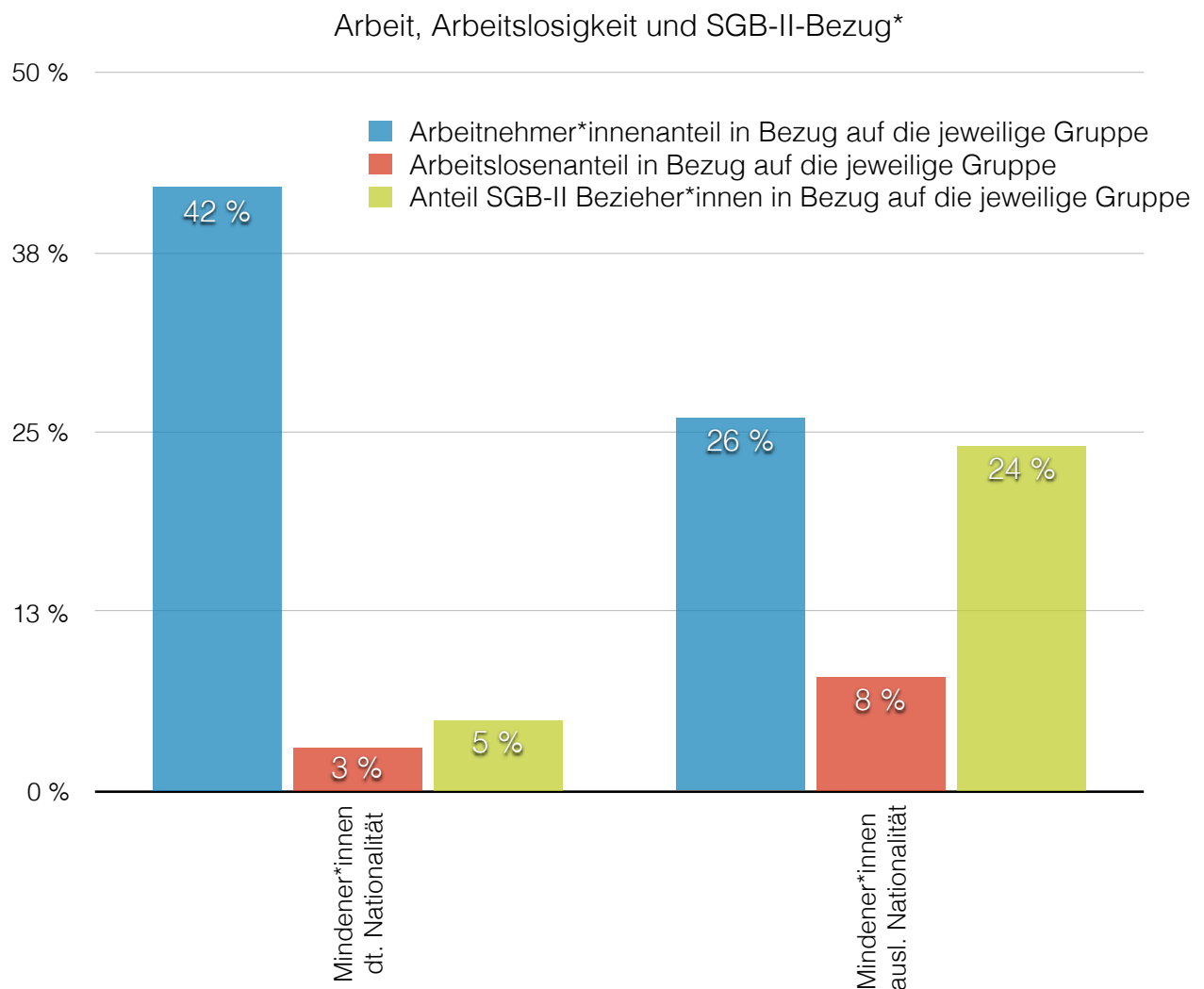
¹⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹¹ Gewerbebehörde/ Ordnungsbehörde der Stadt Minden

¹² in: Rainer Wörlen, Handelsrecht und Gesellschaftsrecht, 2010.

Erwachsenen einen Ausbildungsplatz suchten. Dabei war ein etwas größeres Angebot als Nachfrage vorhanden, da es zum Stichtag 2.489 vorhandene Ausbildungsplätze in Minden gab.

Überproportional hoch im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ist der Stand der Arbeitslosigkeit bei Ausländer*innen. Im Dezember 2019 waren insgesamt 3.022 Personen arbeitslos gemeldet (knapp 4% der Gesamtbevölkerung). Ca. 70% aller Arbeitslosen waren somit deutsche, ca. 30% nicht-deutsche Einwohner*innen Mindens. In Bezug auf die jeweilige Gruppe bedeutet dies, dass ca. 3% aller deutschen und ca. 8% aller nicht-deutschen Mindener*innen arbeitslos waren.

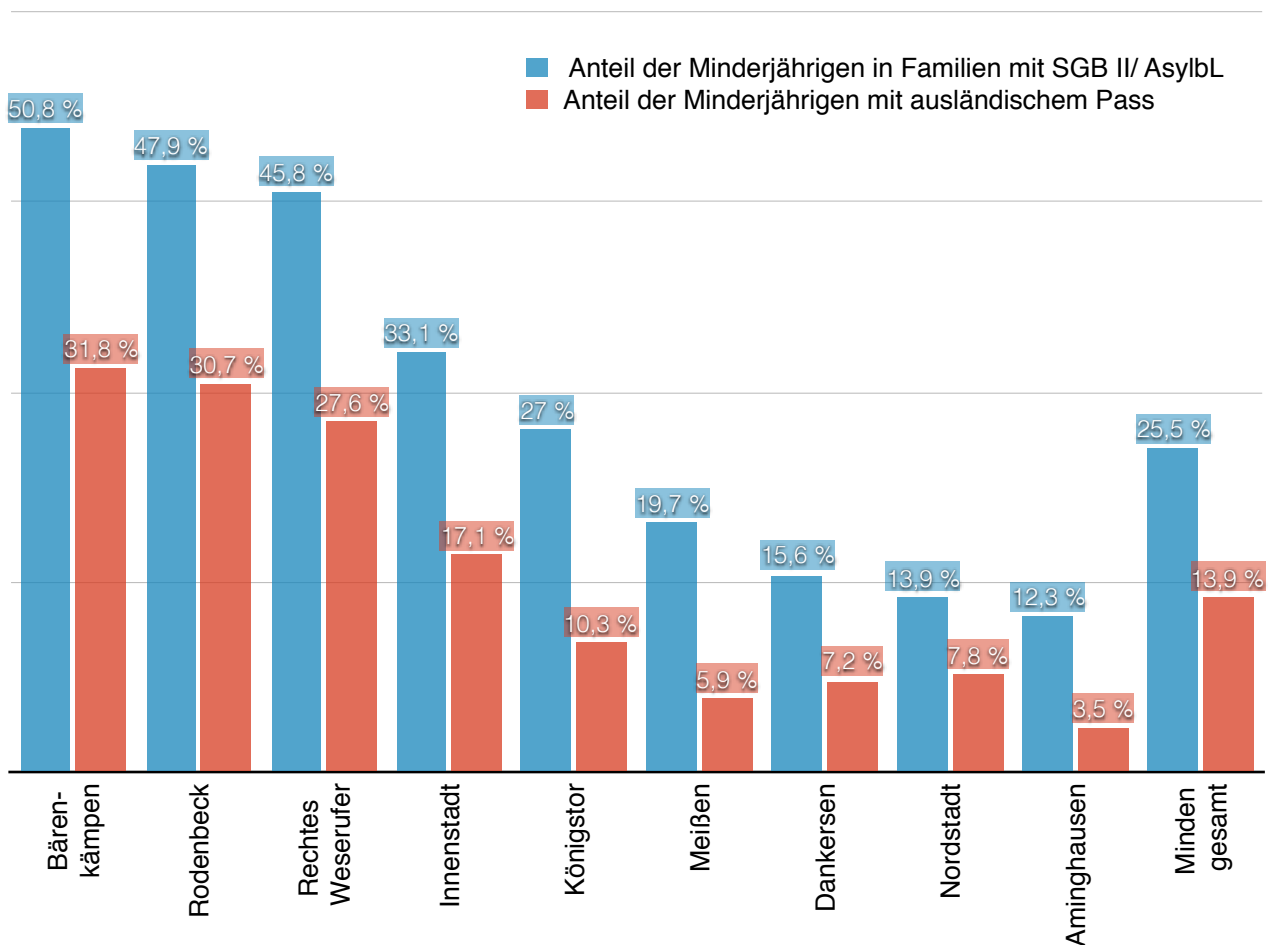


* In dieser Tabelle werden Zahlen von verschiedenen Stichtagen verglichen, da die Werte nicht alle zum gleichen Stichtag erhoben werden. Die Spanne umfasst Juni 2019 bis Februar 2020.

Noch deutlicher ist der überproportional hohe Anteil beim SGB II-Bezug¹³ (hierunter können auch Geflüchtete fallen, die nicht mehr nach AsylbLG leistungsberechtigt sind¹⁴). Von 6.582 Mindener*innen im SGB II-Bezug sind 3.409 deutsche und 2.522 nicht-deutsche Personen. Somit beziehen ca. 8% der Mindener*innen insgesamt Arbeitslosengeld II, ca. 5% der Deutschen und 24% der nicht-deutschen Einwohner*innen.

Ein weiterer wichtiger Anhaltspunkt für die ökonomische Situation von Menschen mit Migrationshintergrund bietet der Sozialatlas der Stadt Minden von 2018, der sich insbesondere mit dem Thema Kinderarmut auseinandersetzt¹⁵.

Vergleich von Leistungsbezug und Ausländeranteil bei Minderjährigen nach Stadtteil*



* Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden nur Stadtteile, in denen mehr als 10% der Minderjährigen im Leistungsbezug sind, angezeigt.

¹³ Stand Februar 2020, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁴ siehe z.B. https://www.ggua-projekt.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/asylblg_oder_sgb_ii.pdf oder <https://www.gib.nrw.de/themen/monitoring-und-evaluation/SGB-2-umsetzung/monitoring-fluechtlinie-und-sgb-ii>

¹⁵ https://www.minden.de/stadt_minden/de/Leben%20in%20Minden/Minden%20für.../Familien/Jugendhilfeplanung/Sozialatlas%201.1.2018%20JHA.pdf

Auch wenn die Zahlen im Atlas bereits älter sind (z.T. von 2015), zeigen sie, dass in Minden generell eine überproportionale Kinderarmut herrscht, vergleichbar mit den Städten im Ruhrgebiet bzw. Großstädten in Deutschland (Stand 2015). Zum Jahresanfang 2018 waren 3.605 Minderjährige in eigenem oder familiärem Leistungsbezug nach dem SGB II. 162 Minderjährige bezogen Asylbewerberleistungen.

Besonders betroffen sind die Stadtteile Bärenkämpen, Rodenbeck, Rechtes Weserufer und Innenstadt. Dies sind alle Stadtteile, in denen zum einen verstärkt Minderjährige, zum anderen verstärkt Ausländer*innen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund leben.

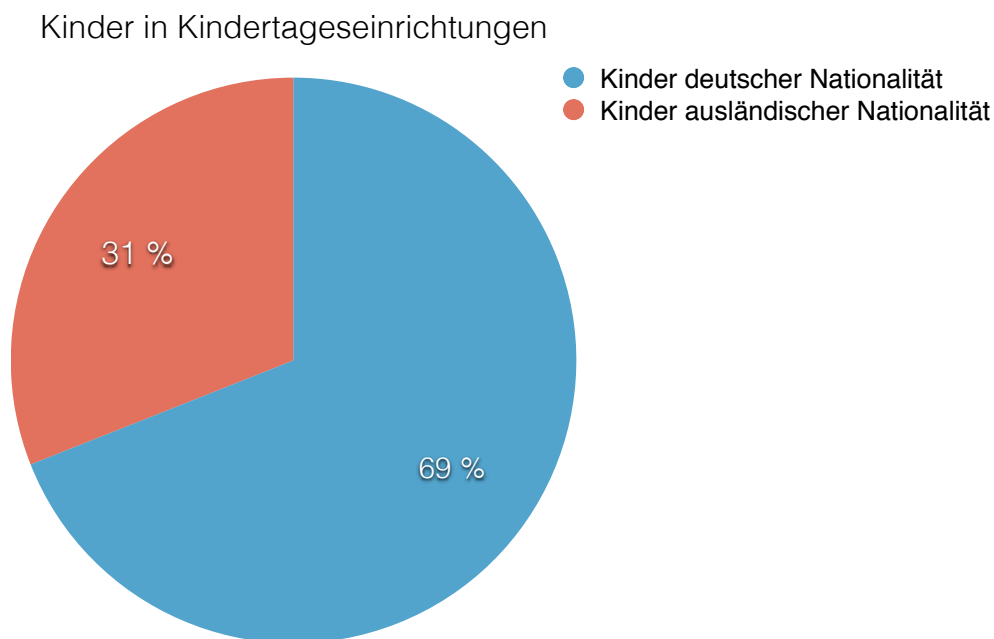
Der Anteil der Minderjährigen in Familien mit SGB II bzw. Bezügen nach AsylbLG ist dort sehr hoch. In Bärenkämpen sind mehr als die Hälfte der Minderjährigen betroffen, in Rodenbeck und am Rechten Weserufer immerhin noch mehr als 45%. Mit deutlichem Abstand folgen dann die Innenstadt und der Stadtteil Königstor, in denen ein Drittel (Innenstadt) bzw. mehr als ein Viertel (Königstor) der Kinder und Jugendlichen betroffen ist. Meißen, Dankersen, die Nordstadt und Aminghausen verzeichnen immerhin noch Anteile zwischen 20% und 10%. Alle anderen Stadtteile weisen deutlich weniger Minderjährige im Leistungsbezug nach SGB II/ AsylbLG auf.

Gleichzeitig ist in diesen Stadtteilen der Anteil von Minderjährigen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischem Pass wie oben beschrieben besonders hoch.

Es dürfte eine Korrelation zwischen Leistungsbezug und Nationalität geben, allerdings kann diese aus dem vorhandenen Zahlenmaterial nicht valide abgeleitet werden. Wenn z.B. 31,8% der Kinder und Jugendlichen in Bärenkämpen einen ausländischen Pass haben und 50,8% der Kinder und Jugendlichen im selben Stadtteil im Leistungsbezug nach SGBII und AsylbLG sind, dann ist anzunehmen, dass auch ein nennenswerter Anteil der Kinder und Jugendlichen ausländischer Nationalität im Leistungsbezug ist. Wie hoch genau dieser Anteil ist, bzw. wie hoch der Anteil bei Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist, kann auf Basis der Zahlen jedoch nicht beziffert werden.

3.3 Bildung

Insgesamt wurden im März 2019 2.361 Kinder im Ü3- und 564 Kinder im U3-Bereich in Einrichtungen in Minden betreut¹⁶. Darunter waren 905 Kinder mit ausländischem Pass im Vorschulbereich in einer Kindertageseinrichtung in Minden.



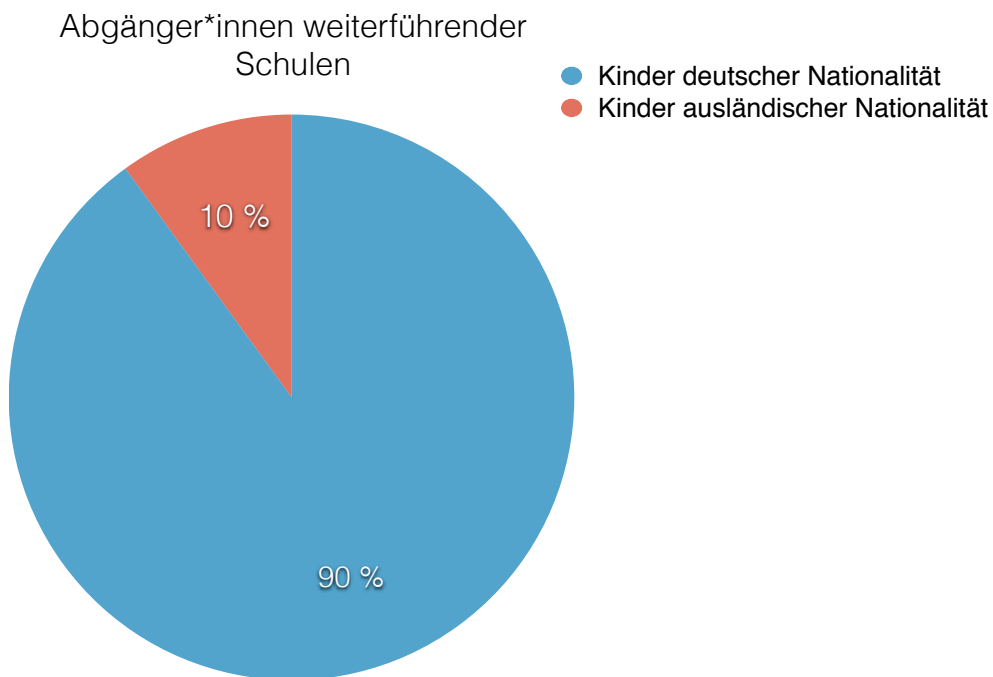
Das ist ein Anteil von etwas mehr als 30%. Anhand der Gesamtzahlen ist erkennbar, dass überwiegend das Angebot im Ü3-Bereich frequentiert wird, genaue Zahlen liegen jedoch nicht vor.

Ebenso konnten beim Kommunalen Integrationszentrum des Kreises auf Grund der Corona Krise keine aktuellen Daten zur Sprachförderung in Kitas abgefragt werden. Hier wären insbesondere Daten zum nicht altersentsprechenden Sprachstand in der deutschen Sprache bzw. zur altersgemäßen Entwicklung insgesamt interessant. Diese können nun erst in den Folgejahren erhoben werden.

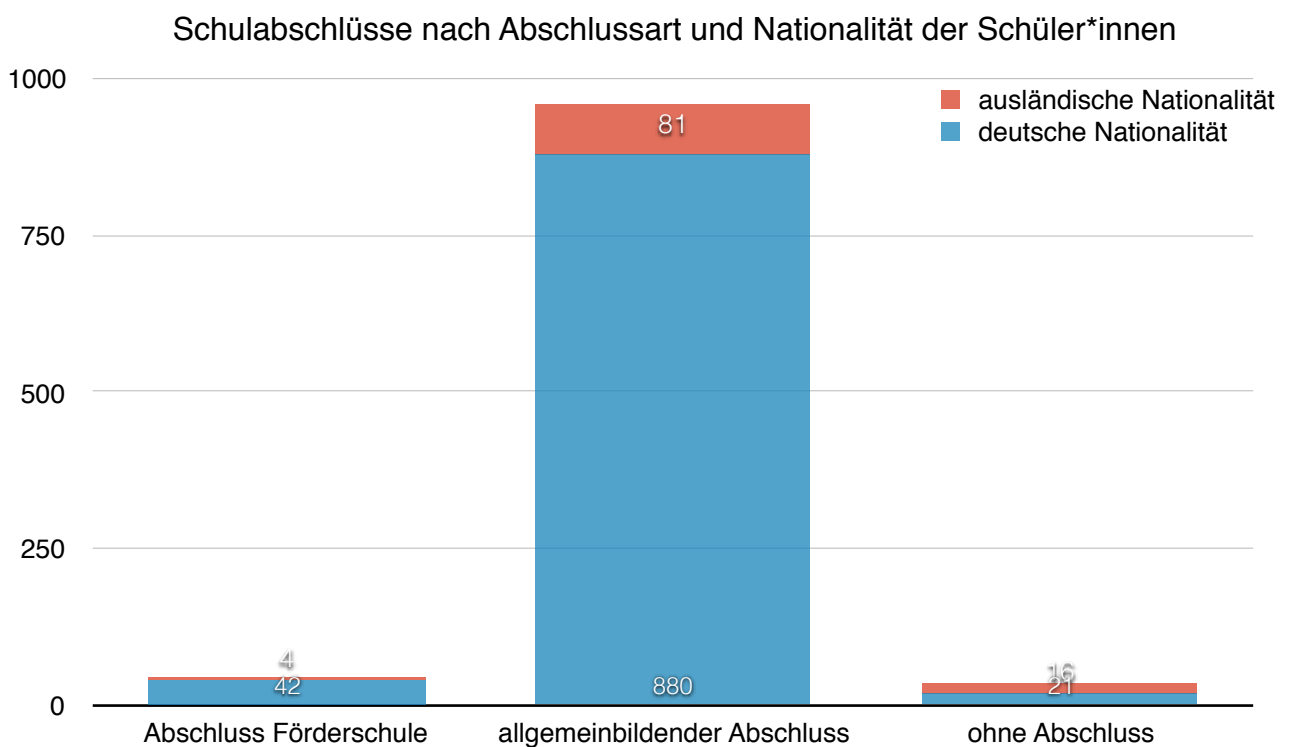
Insgesamt besuchten zum Stichtag 15.10.2019 2.965 Kinder die Grundschule (inkl. des Grundschulzweig der Primus-Schule), 204 Schüler*innen die Förderschule, 1.019 Kinder und Jugendliche die Realschule, 1.147 die Gesamtschule und 2.787 das Gymnasium. Im Sekundarbereich der Primus-Schule sind 449 Schüler*innen. Auch hier sind separate Daten zu Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischer Nationalität nicht erhältlich, sollen jedoch künftig (ggf. über den KECK-Atlas) zur Verfügung stehen.

2019/2020 haben insgesamt 1.044 Schüler*innen die Sekundarschulen mit und ohne Abschluss verlassen. Hiervon waren 943 deutscher, 101 ausländischer Nationalität.

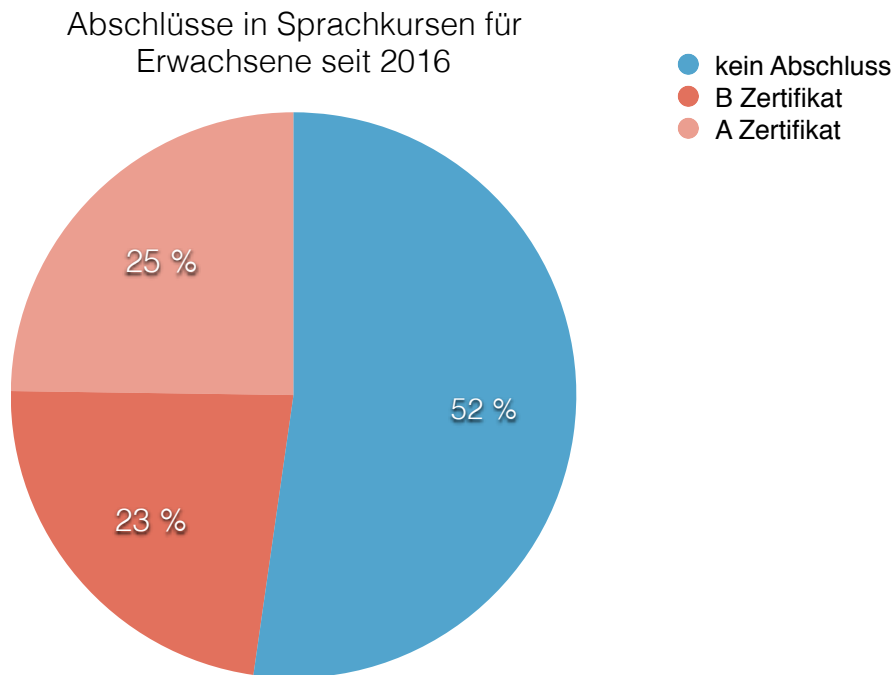
¹⁶ Stand März 2019, Stadtverwaltung Minden



46 Jugendliche erhielten ein Abschlusszeugnis der Förderschule (Geistige Entwicklung, Lernen); hiervon waren 42 deutscher und vier ausländischer Herkunft. 961 erhielten allgemeinbildende Schulabschlüsse, davon 880 deutsche und 81 ausländische Schüler*innen. Ohne Abschluss blieben 21 deutsche und 16 ausländische Jugendliche bzw. junge Erwachsene.



Damit ist der Anteil der ausländischen Jugendlichen ohne Schulabschluss überproportional hoch, wenn man ihn mit dem Anteil an der Gesamtbevölkerung vergleicht (43% derjenigen ohne Schulabschluss sind ausländische Jugendliche, während der Anteil der Ausländer*innen an der Gesamtbevölkerung nur 12% beträgt).



Ein weiterer Indikator für den Bildungsbereich sind die Teilnehmerzahlen für Sprachkurse seit März 2016 bis Ende 2019: Insgesamt haben 331 Personen teilgenommen, 158 haben einen Abschluss erreicht, 173 haben keinen Abschluss erreicht. Von denjenigen, die einen Abschluss erhalten haben, haben 76 ein sogenanntes B und 82 ein sogenanntes A Zertifikat erreicht.

3.4 Teilhabe

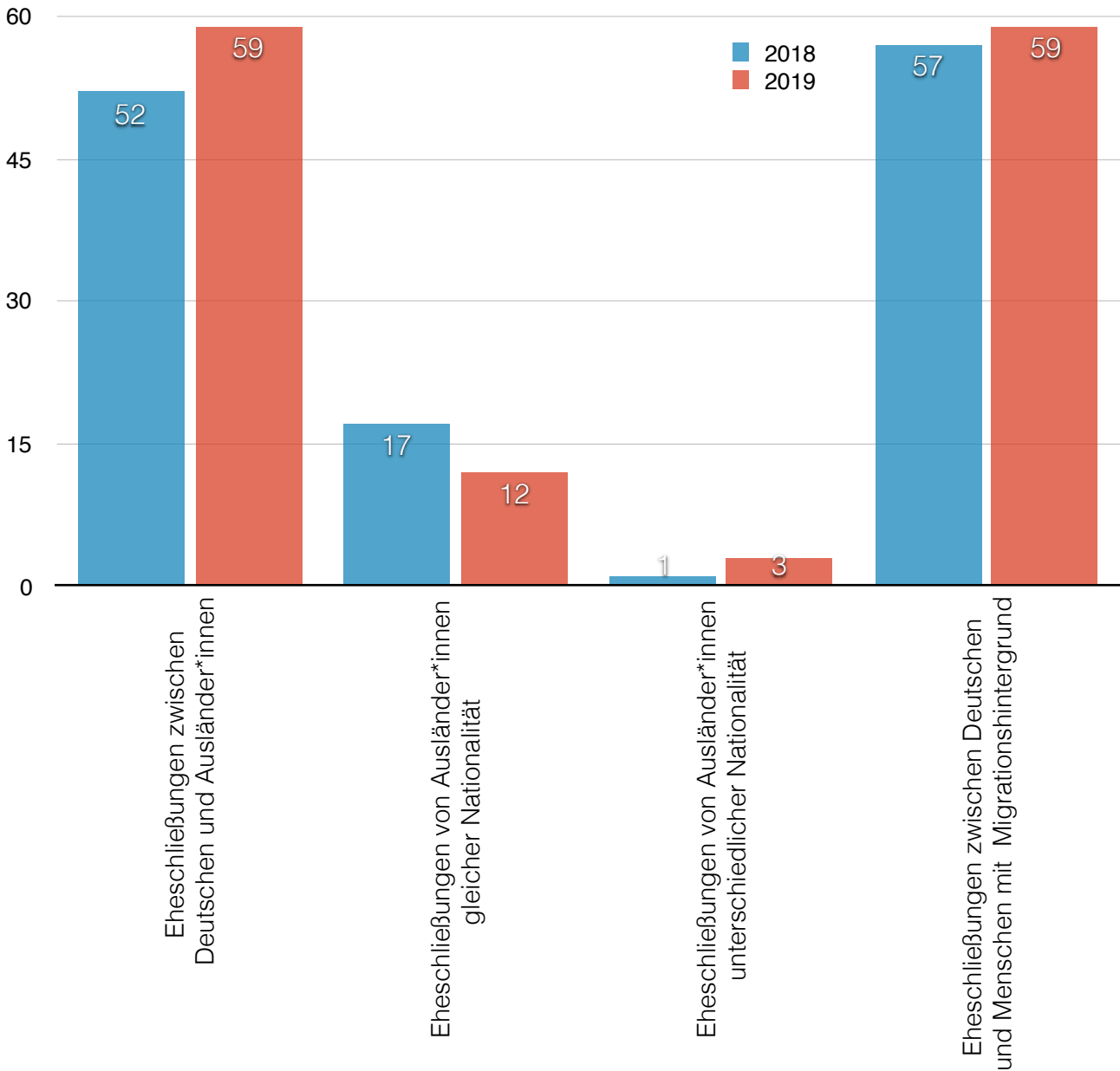
2019 wurden 310 Ehen geschlossen. Hiervon betrafen über 40% Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei zeichnet sich ein Trend ab, dass zunehmend außerhalb der Gruppe geheiratet wird und die Zahl der bi-nationalen Ehen bzw. der Ehen zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zunimmt.

Weitere Indikatoren für Teilhabe wären z.B.:

- Anzahl der Fraktionsangehörigen mit Migrationshintergrund,
- Anzahl migrantischer Parteien,
- Anzahl der Migrantenselbstorganisationen (MSOs); ggf. ergänzt um die Anzahl der Mitglieder und die Anzahl der Angebote der MSOs für Mitglieder und Nichtmitglieder,

- Anzahl von Mitgliedern mit ausländischer Nationalität und Migrationshintergrund in Vereinen sowie Anzahl der Vorstandsmitglieder mit diesen Hintergründen in Vereinen. Leider können diese Zahlen aufgrund der aktuellen Krisensituation nicht erhoben werden. Eine Erfassung möglichst vieler Daten (für alle Bereiche) ist jedoch für die Folgejahre geplant, um ein grundlegendes Monitoring zu gewährleisten.

Bi-nationale Eheschließungen





4. Zentrale Ergebnisse der Bestandsaufnahme

4.1 Zusammenleben und Integration in Minden - der IST-Zustand

4.1.1 DIE VIELFÄLTIGE STADT - INTEGRATION ALS PROZESS IM WANDEL

Generell wird das Zusammenleben in Minden von allen Befragten positiv bewertet:

„Grundsätzlich wirkt Minden auf mich offen, vielfältig und integrativ. Bei mir stehen da natürlich die Geflüchteten oder die Menschen mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt, aber man kann das auch weiter beziehen, z.B. auf die LGBT-Szene. (...) Ich habe noch nicht erlebt, dass die Leute hier angeguckt werden, z.B. gleichgeschlechtliche Paare, wenn die hier händchenhaltend herumlaufen. Es gibt auf mehreren Ebenen eine sehr große Offenheit.“

Die Expert*innen waren sich einig, dass es in den letzten zehn Jahren insbesondere durch den **verstärkten Zuzug von Geflüchteten** 2015 und 2016 eine merkbare Veränderung in Minden gegeben habe, die sich auch langfristig niederschlagen werde. Plötzlich hätten sich massive Herausforderungen für die Stadtgesellschaft und Institutionen der Integrationsarbeit ergeben, sei es bei der Bereitstellung von Wohnraum, aber auch in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarktintegration, so die Befragten. Gleichzeitig merkten die Interviewten an, dass viele Phänomene - wenn auch nicht unbedingt in der Größenordnung - nicht neu gewesen seien.

Die Situation habe dazu geführt, dass es eine bessere inhaltliche wie strukturelle Unterstützung für Menschen gebe, die ihre Wurzeln nicht in Deutschland hätten. Dies beziehe sich auf Beratungsangebote, aber auch auf das Thema Bildung, insbesondere den Spracherwerb. Fraglich sei, inwiefern bereits länger in Minden lebende Migrant*innen hiervon profitierten. Die erweiterten Unterstützungsangebote könnten zwar in weiten Teilen auch dieser Gruppe zu Gute kommen. Hierbei wurde jedoch kritisch gesehen, inwiefern diese Gruppen die Angebote auch wirklich nutzen (siehe Punkt 4.1.5).

Besonders oft wurde angesprochen, dass sich mit dem Zuzug der Geflüchteten auch das Stadtbild verändert:

„Ich würde sagen, dass sich durch die Geflüchteten viel geändert hat, das sieht man auch, wenn man durch die Straßen geht, dass mehr Menschen mit augenscheinlichem Migrationshintergrund durch die Straßen gehen und sich auf öffentlichen Plätzen aufhalten.“

Dabei spielt nach Meinung einiger Befragten nicht zuletzt eine Rolle, dass es auf öffentlichen Plätzen zunehmend kostenlose Möglichkeiten der Internetnutzung gibt. Die Nutzung der neuen Medien könne vernetzend wirken und Informationen leichter zugänglich machen, insbesondere für die Neuzuwandernden, deren Deutschkenntnisse noch eingeschränkt seien. Gleichzeitig sprachen die Interviewten aus ihrer Sicht negative Folgen an, z.B. dass digitale Angebote nur genutzt würden, um sich in den eigenen Communities zu bewegen.

In Bezug auf die **Migrant*innen, die schon länger in Minden leben**, hat sich aus Sicht der meisten Expert*innen wenig verändert. Vereinzelt wurde darauf hingewiesen, dass sich gesetzlich einiges zum Positiven gewandelt habe, indem es z.B. mehr Rechte für Migrant*innen gebe und das Antidiskriminierungsgesetz implementiert worden sei. Trotz dieser Entwicklungen beklagten einige der Expert*innen, dass es weiterhin eine latente **Diskriminierung** gebe. Gerade die strukturelle Diskriminierung wurde angesprochen, die sich u.a. auf dem Arbeitsmarkt äußere. Hier meinte ein Experte, es sei weiterhin so, dass „die schmutzigen Arbeiten“ von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gerne übernommen werden dürften. Die Chancen, Arbeit außerhalb des Niedriglohnsektors zu finden, seien dagegen nicht so groß (siehe auch Punkt 4.4).

Auffällig ist laut aller Expert*innen das **große ehrenamtliche Engagement von Bürger*innen in Minden im Integrationsbereich**. Dabei bezieht sich dieses Engagement vor allem auf die Geflüchteten und zeitigt dort eine Wirkung. **Festzuhalten sei jedoch auch, dass das ehrenamtliche Engagement für Geflüchtete abnehme. Hier wurden verschiedene Gründe angeführt:**

- zum einen spiele der politische Diskurs und das Bild von Geflüchteten in den Medien eine Rolle (s.u.),
- zum anderen seien Ehrenamtler*innen frustriert wegen bürokratischer Prozesse, die oft langwierig und (für ehrenamtlich Tätige) intransparent seien, insbesondere bei der Zusammenarbeit mit Ämtern der Stadt- und Kreisverwaltung, mit dem Jobcenter oder Bildungseinrichtungen,
- eine weitere Möglichkeit sei, dass der jeweilige Bedarf nicht mehr existiert oder aber nicht mehr gesehen wird,
- zudem gebe es unabhängig vom Wirkungsbereich immer eine Tendenz, dass nach mehreren Jahren der Tätigkeit in einem Bereich die Motivation von Ehrenamtler*innen abnehme,
- abschließend wurde darauf verwiesen, dass es mittlerweile auch viele professionelle Strukturen gebe, die in Teilen ehrenamtliches Engagement obsolet machen (z.B. im Bereich der Sprachkurse).

Viele Befragten monierten, dass **im Alltag kaum private soziale Kontakte** zwischen Neuzugewanderten und Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die in Minden bereits länger leben, existieren:

„Ich glaube aber, dass das für die Mehrheitsbevölkerung in ihrem Alltag kaum einen Unterschied macht, also dass es nicht viele Kontakte gibt zu den zugezogenen Personen. Punktuell schon und wenn das gesucht wird, gibt es die schon, aber das ist kein Alltagsphänomen jetzt.“

Das Miteinander habe sich dementsprechend nicht wirklich verändert, folgert eine Expertin,

„weil es gar nicht zu einem richtigen Miteinander kommt. Es gibt Veranstaltungen, da schreckt schon das Wort „Interkultureller Frauentag“ zurück. Da finden sie vielleicht fünf Frauen, die aus Minden kommen und dann sind es noch die Betreuer oder Helfer.“

Dass die Menschen im Alltag oft einfach nebeneinanderher leben und sich im Privaten voneinander abgrenzen, zeige sich auch in der **Segregation in Quartieren**, die im allgemeinen als „durchmischt“ gelten:

„Da (in Zollern, Anm. d. V.) ist es auch so, dass wir auch baulich unterschiedliche Strukturen haben, auf der einen Seite siebenstöckige Hochhäuser (...) und auf der anderen Seite Einfamilienhäuser. Und in diesen Bereichen wird schon differenziert gesprochen, indem man z.B. sagt ‚Die aus diesen Blocks‘ und ‚Die aus diesen Einfamilienhäusern‘. Da werden Menschen abgegrenzt, allein schon an dem Thema Wohnen.“

Offensichtlich ist für alle Befragten, dass sich mit dem verstärkten Zuzug der Geflüchteten Herausforderungen im Alltag ergeben hätten, die es in dieser Form vorher in Minden nicht gegeben habe.

Es wurde vereinzelt die **Desinformation von einigen Geflüchteten** angesprochen, die auf Grund von Diskursen in Herkunftsländern/ während der Flucht mit einer Erwartungs-

haltung in Bezug auf den Lebensstandard nach Minden gekommen seien, die utopisch wären.

In der Aufnahmegesellschaft - seien es Mindener*innen mit oder ohne Migrationshintergrund - gibt es laut aller Expert*innen auch Personen, die, auf Grund einer subjektiven Wahrnehmung, eine **eher ablehnende Haltung** gegenüber den Neuzugewanderten haben, unabhängig davon, ob diese Wahrnehmung auch objektiv und faktisch zu untermauern ist. Negative Einzelerfahrungen würden generalisiert und so **Vorurteile** entstehen:

„Wenn man mit den Leuten spricht, dann sind das Erfahrungen, gekoppelt mit Vorurteilen. Ich würde schon sagen, das sind auch Erfahrungen, die aber schnell an Vorurteile gekoppelt werden und stigmatisieren.“

Hier können sich Situationen entwickeln, in denen sich einzelne Vorurteile mit Elementen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit verschränken und zu rassistischen Diskursen führen können.

Ein damit verbundenes Thema ist **Sozialneid**. Interessant ist, dass hierbei nach Meinung der Befragten nicht thematisiert wird, dass von vielen Angeboten für Geflüchtete auch andere Migrantengruppen, seien es türkischstämmige Mindener*innen, Aussiedler*innen oder aber Afrikaner*innen profitieren können. Stattdessen liege der Fokus darauf, dass man selbst in der Vergangenheit nicht genügend Aufmerksamkeit und Unterstützung erhalten habe.

Zwischen verschiedenen Migrantengruppen bzw. innerhalb von Migrantengruppen könne neben Sozialneid zudem die **politische Situation aus der Herkunftsregion** zu Ablehnung und Konflikten führen. So gibt es laut Expert*innen unterschiedliche Sichtweisen auf den Nahost-Konflikt zwischen verschiedenen Religionen und Ethnien oder aber auf Sexualität und sexuelle Identität (Stichwort Homophobie), die das Miteinander erschweren können.

Bei der Mehrheitsbevölkerung (inklusive der Aussiedler*innen) sei die Rolle des **Rechtspopulismus** nicht zu unterschätzen. Es gebe eine zunehmende Offenheit für populistische Parolen, die unter dem Deckmantel der Meinungsfreiheit geäußert würden. Hier spielen laut den Befragten die **Medien eine zentrale Rolle** (z.B. ein vorherrschender negativer Blick auf Muslime, der Islamophobie schüren könne).

4.1.2 RÄUME UND MÖGLICHKEITEN DER BEGEGNUNG

In den Interviews und auch in den zur Verfügung gestellten Materialien der Stadtverwaltung wurde durchweg deutlich, dass es eine große Anzahl an Institutionen, Projekten und Örtlichkeiten gibt, die quartiersbezogen bis auf gesamtstädtische Ebene zahlreiche Aufenthalts-, Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten bieten. Neben Angeboten für spezifische Gruppen mit spezifischen Interessen (z.B. Pflege der „eigenen“ Kultur oder Religion, Deutschkurse für Menschen mit Fluchthintergrund) existieren Räume, die für alle offen sind (z.B. Grünflächen und öffentliche Plätze) und Angebote, die sich an alle wenden (z.B. Sportangebote) bis hin zu Projekten, die speziell den Austausch und das Zusammensein fördern (z.B. der Gemeinschaftsgarten Tausendschön).

Die Palette der Räume und Möglichkeiten umfasst:

- die Nutzung von Grünflächen und öffentlichen Plätzen - hierbei können informelle Treffpunkte entstehen, die z.T. auch kritisch bewertet werden wie z.B. am Busbahnhof,
- die Begegnung in Bildungseinrichtungen wie z.B. Kitas und Schulen,
- die Begegnung an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,
- Treffpunkte wie kommerzielle Cafés, Clubs oder Shisha-Bars,
- die Räume und Austauschmöglichkeiten, die freie Träger bieten wie z.B. das KIZ Café Klee der diakonischen Stiftung Wittekindshof,
- ehrenamtlich organisierte Treff- und Austauschmöglichkeiten wie z.B. von Hope e.V., der Hafenschule oder der Gemeinschaftsgarten Tausendschön,
- die Kinder- und Jugendzentren in den verschiedenen Stadtteilen,
- im Bereich der sprachlichen Fortbildung die Deutsch- und Integrationskurse (z.B. der VHS) mit daran anschließenden Angeboten wie z.B. das Sprach-Café der Diakonie,
- weitere (sprachlich) qualifizierende Angebote wie z.B. I.Qu.I,
- Eltern-Kind-Projekte wie z.B. vom Kommunalen Integrationszentrum des Mühlenkreises Minden-Lübbecke geförderte Maßnahmen (z.B. Rucksack),
- Angebote der Quartiersmanagements - von Integrationsassistent*innen bis hin zu den Begegnungszentren in den Quartieren:

“Wir versuchen auch die Quartierbüros so als Begegnungsraum zu betrachten. Wir versuchen auch Begegnung zu schaffen, dass die Leute zusammenkommen, sich kennenlernen. Dadurch denken wir, dass die Menschen sich erst mal auf gleicher Augenhöhe begegnen und dass man sich kennenlernt. Und ich denke, das ist so ein Punkt, in dem man viele, viele Vorurteile abbauen kann. Von beiden Seiten.“

- die Sportvereine. Hier wurde jedoch darauf hingewiesen, dass die Anbindung bislang nur bedingt funktioniert:

„Ich höre zumindest nicht so viel. Bei Fußball weiß ich von einigen, dass die Fußball in Vereinen spielen, aber sonst weiß ich es nicht, vielleicht sind die anderen Sportarten auch nicht so gefragt. Bei Frauen ist es glaube ich sowieso noch mal schwieriger, diesen Schritt zu wagen.“

- Dagegen betonte ein anderer Experte:

„Proleter Sportverein - die haben den Integrationsgedanken wirklich perfektioniert, man muss sagen, in Hochzeiten hatten die 40 Mitglieder aus 40 Nationen und nicht nur die üblichen Verdächtigen, die zueinander passen, da war auch der Kroate mit dem Albaner und der Serbe mit dem Kroaten zusammen. (...) Die hatten ein paar Grundregeln in dem Verein, z.B., dass in dem Verein nicht über Politik und Religion diskutiert wurde. (...) Man unterhält sich über andere Sachen, über das Hobby, über das Leben hier.“

Zusätzlich wurden im Sportbereich auch Fitnessstudios als Räume bezeichnet, die gerade bei jungen Männern, zunehmend jedoch auch bei Frauen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund wichtig seien.

- kulturelle Angebote, die insgesamt sehr positiv bewertet wurden:

„Ich finde, dass es viele öffentliche Angebote gibt, gerade im Kulturbereich, es gibt viele Cafés, Ausstellungen, Museen, öffentliche Treffpunkte, wo es auch Konzerte gibt. Angebote, die aus meiner Sicht offen sind für alle Menschen und auch von verschiedenen Migrantengruppen selbst werden Sachen angeboten, z.B. der African Culture Club (...) mit der African Night und das ist eine Veranstaltung, die es auch schon seit mehreren Jahren gibt.“

Diese Angebote umfassen z.B. Räume in denen Teilnehmer*innen selbst aktiv werden wie die Kulturstrolche, JeKits, Gesangsvereine, Chöre oder Amateurtheater. Aber auch kulturelle Formate für Mindener*innen z.B. durch das Kulturbüro der Stadt (beispielsweise im Stadttheater) und in den Museen, die sich zunehmend interkulturell öffnen

wollen¹⁷, wurden angesprochen. Abschließend wurde auf einzelne kulturelle Veranstaltungen und Festivals wie z.B. „360° Weltmusik im BÜZ“ oder „Das neue Wir“ verwiesen. Dabei wurde insbesondere auch das Familienfest auf der Strandwiese an Kanzlers Weide benannt.

- Angebote und Räumlichkeiten der Religionsgemeinschaften (z.B. Kirchengemeinden, Moscheegemeinden) wie z.B. der Interkulturelle Frauendialog oder Men's Chai des Evangelischen Kirchenkreises Minden,
- Angebote und Räumlichkeiten von Kulturvereinen,
- Möglichkeiten, sich politisch zu engagieren, z.B. in politische Parteien.

Im Bereich der Räume und Möglichkeiten wurde besonders positiv betont, dass sich mehr Teilhabechancen allein dadurch ergeben hätten, dass Minden von Beginn an Geflüchtete dezentral in Wohnungen untergebracht habe und nicht zentralisiert in Sammelunterkünften. Dies habe zu einer Durchmischung beigetragen. Gleichzeitig stelle sich trotzdem die Herausforderung, dass

- bestimmte Stadteile mehr durchmischt seien als andere,
- auch in den durchmischten Stadtteilen, in denen eine große Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund leben, eine weitere Segregation auf der Mikroebene stattfindet (siehe Punkt 4.1.2 und Punkt 4.5).

Zudem zeige sich trotz des Vorhandenseins öffentlicher Räume und Begegnungsmöglichkeiten, dass sich Gruppen immer wieder ins „Private“ zurückzögen, auch solche Gruppen, die eigentlich Interesse an der Nutzung des öffentlichen Raums hätten:

„Das ist vielleicht auch ein Zeichen, dass man sich nicht ganz so wohl fühlt, denn eigentlich mögen sie (junge Männer mit Fluchthintergrund, Anm. d. Verf.) öffentliche Plätze.“

¹⁷ siehe Kulturkonzept der Stadt Minden: https://www.minden.de/stadt_minden/de/Bildung,%20Kultur,%20Sport/Kultur/Kulturkonzept%20Stadt%20Minden%202015.pdf

4.1.3 VERNETZUNG UND ZUSAMMENARBEIT DER AKTEUR*INNEN

Sämtliche Interviews, aber auch die informellen Rücksprachen mit der Stadtverwaltung sowie die Auswertung relevanter Materialien und Websites zeigen, dass es in Minden eine **ausgesprochen gute, intensive und effiziente Vernetzung der Akteur*innen** gibt - seien es professionelle Mitarbeiter*innen, seien es in diese Vernetzungssysteme eingebundene ehrenamtlich Tätige.

„Ich habe einen sehr positiven Eindruck, was die Vernetzung angeht. Und wir sind ja mit dafür da, Netzwerke zu bündeln, auszuweiten und zu verknüpfen. Von daher ist es schon so, dass die Akteure eng miteinander zusammenarbeiten.“

Dementsprechend hätten sich oft **kurze Wege** etabliert:

„Ich sag immer ganz klar, schreibt mich an wenn ihr was braucht, ich gucke wie es geht und habe ich was, habt ihr was? Also es wird auch bei uns nichts neu gekauft, wenn ich nicht alles vorher abgefragt habe, wer was hat. Können wir mal eben austauschen, können wir ausleihen? Also das läuft wirklich aus meiner Sicht mit denen, mit denen ich Kontakt habe und ich habe, glaube ich, mit allen Kontakt, also mit denen läuft es wirklich, wirklich gut.“

Dabei wurde immer wieder hervorgehoben, dass diese Vernetzungsstruktur nicht selbstverständlich sei und eine gute Voraussetzung für die weitere Arbeit in Minden schaffe.

Als ein Beispiel für gute Vernetzung wurde angeführt, dass zentrale mit dem Thema Integration und Migration befasste Institutionen (z.B. die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten, die Sozialberatung der Geflüchteten, die DRK-Rückkehrberatung, die Koordination für Ehrenamt in der Flüchtlingsarbeit) im sechswöchigen Rhythmus ein Treffen haben. Auch die Austauschtreffen der Quartiersmanagements wurden hier benannt.

Die Vernetzung mit verschiedenen Einrichtungen der Stadt- und Kreisverwaltung wurde ambivalent beurteilt. Die **Stabsstelle der Integrationsbeauftragten**, die seit 2008 besteht, wurde positiv beurteilt: durch sie werde eine gute Vernetzung zwischen verschiedenen professionellen und ehrenamtlichen Akteur*innen aufrechterhalten. Das Personal der Stabsstelle sei Teil zahlreicher Netzwerke bzw. begleite oder initiiere diese sogar. Im Rahmen dieser Vernetzung seien viele gemeinsame Aktionen im Integrationsbereich unter Beteiligung verschiedenster Institutionen organisiert worden, z.B. der christlich-islamische

Dialog, das internationale Frauenfest, die Menschenkette gegen Rassismus oder das Familienfest an der Weser. Insgesamt gebe es hier ein großes Engagement, so der Tenor. Andere **Institutionen aus dem Umfeld der Stadt- und Kreisverwaltung** wurden z.T. jedoch **kritisch gesehen**. Zur Einschätzung dieser Kritik muss berücksichtigt werden, dass sie insbesondere von ehrenamtlich Tätigen geäußert wurde, für die verwaltungstechnische Abläufe oft fremd und unübersichtlich sind. Auch die eigene Rolle als „Anwalt der eigenen Klientel“ (seien es Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund) gegenüber Einrichtungen mit ordnungsbehördlichen Aufgaben spielt in die kritische Sicht mit hinein:

„Die Zusammenarbeit mit Behörden, ich sage jetzt mal die Ausländerbehörde oder auch, ja, auch das Sozialamt, das ist manchmal schon schwierig. Es kann schon vorkommen, es ist sicherlich nicht immer so, aber es gibt schon so das ein oder andere denk ich, wo es nicht so optimal läuft. Oder auch Jugendamt. Und das ist sicherlich schwierig, da eine bessere Zusammenarbeit hinzukriegen.“

„Z.B. die Ausländerbehörde aber auch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter, da kommt man manchmal an seine Grenzen weil kein Verständnis da ist für diese Arbeit.“

Neben der Ausländerbehörde, dem Sozialamt, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit wurde die Vernetzung mit dem Kommunalen Integrationszentrum auf Kreisebene sowie mit den Zuständigen für ehrenamtliches Engagement benannt. Bemerkt wurde in diesem Zusammenhang auch, dass der **Informationsfluss zwischen Kreisbehörden und örtlichen Akteur*innen** nicht optimal sei.

Zudem **mangele es oft an interkultureller Kompetenz**. Es gebe „wenig Feingefühl bei Verwaltungsmitarbeitern“. Dies sei auch ein Generationenproblem - ältere Mitarbeiter*innen seien häufig konservativer aufgewachsen, jüngere Leute dagegen tendenziell etwas offener gegenüber anderen Kulturen. Dabei äußerten sich nicht nur Dritte, sondern auch Verwaltungsmitarbeiter*innen selbst kritisch über die oben benannten Behörden und Einrichtungen. Trotzdem seien auch hier positive Entwicklung zu bemerken:

„Es gibt schon solche, die immer noch mauern, weil die der Meinung sind, dass man über die Grenzen hinaus sich einsetzt. Aber letztlich generell durch die Zusammenarbeit, durch die Gespräche die stattgefunden haben, haben viele auch ein Verständnis entwickelt“

Als problematisch wurde vereinzelt ebenfalls angesprochen, dass es **Arbeitskreise gebe, die „einzuschlafen drohten“**, wobei hier auch sich wandelnde Themenstellungen und ehrenamtliches Engagement eine Rolle spielten.

Einzelne Expert*innen benannten, dass man **noch nicht genügend mit arbeitsqualifizierenden Institutionen vernetzt** sei, gerade vor dem Hintergrund, dass sich hier im Integrationsbereich künftig die Fragestellungen und Herausforderungen intensivieren würden (siehe auch Punkt 4.4).

Abschließend soll auf die **Vernetzungssituation mit Migrantenselbstorganisationen (MSOs)** eingegangen werden. Diese ist derzeit **nicht optimal**. Der größte Teil der Expert*innen gab an, keine enge Vernetzung oder gar Kooperation mit MSOs zu haben. Hierbei spiele eine Rolle, dass:

- es in der Vergangenheit keinen Bedarf gab, auf Grund der Ausrichtung der Arbeit,
- Kontakte auf Grund von personellen Wechseln (z.B. in den Vorständen der Moscheegemeinden) eingeschlafen seien,
- Positionen und Ausrichtungen von MSOs kritisiert wurden,
- Vernetzung nur punktuell über Dritte (z.B. den Integrationsrat oder die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten) erfolge, um gemeinsam zeitlich begrenzte Projekte wie z.B. Festivitäten auszurichten.

Auffällig war, dass diejenigen Befragten, die selbst einen Migrationshintergrund haben, oft bessere Kontakte zu verschiedenen MSOs hatten. Diese scheinen jedoch oft auf die kulturellen Kontexte, aus denen die Befragten selbst stammen, beschränkt zu sein.

Deutlich wurde, dass der **Integrationsrat eine Sonderrolle** spielt. Er ist nicht nur sämtlichen Akteur*innen bekannt, sondern verfügt auch über eine gute Vernetzung zu ehrenamtlichen und hauptamtlichen Institutionen. Er wurde zudem von vielen als erster Ansprechpartner benannt, wenn es Interesse an einer Vernetzung mit MSOs gab. Allerdings wurde die Wirkmächtigkeit des Integrationsrats durchaus hinterfragt:

*„Bezüglich unseres Viertels weiß ich nicht wie viele (Migrant*innen, Anm. d. Verf.) den Integrationsrat kennen. Die Migrantenselbstorganisationen werden den kennen, aber wie das die Leute, mit denen wir hier arbeiten, betrifft, das kann ich gar nicht beurteilen.“*

Gleichzeitig betonten die Befragten aber auch, dass sich der Integrationsrat stark engagiere und gut mit Dritten zusammenarbeite:

„Ich bekomme mit, dass der Integrationsrat viele Themen beachtet, die mit den Themen Gerechtigkeit zu tun haben, aber auch einzelne Projekte wie den ‚Tag gegen Rassismus‘ unterstützen oder oft sehr politische Themen diskutieren.“

4.1.4 ANGEBOTSSITUATION IM INTEGRATIONSBEREICH

Ebenso wie die Vernetzung beurteilten die Expert*innen auch die Angebotssituation in Minden **grundsätzlich sehr positiv**. Tenor ist:

„Wir haben ein gutes, vielfältiges Angebot in Minden, auch ein zielgruppenspezifisches Angebot.“

„Die Angebotssituation halte ich für gut und hinreichend. Nach meiner Einschätzung und auch aufgrund von Gesprächen mit Migranten werden die Wünsche der Migranten gut und sehr hilfreich berücksichtigt. Das Integrationsbüro ist gut erreichbar und nimmt alle Probleme offen auf.“

Trotz dieser positiven Basis wurde darauf hingewiesen, dass

- innerhalb bestehender Angebote nachgesteuert werden müsse, um ggf. sich ändernden Bedarfen gerecht zu werden,

- Angebote, die sehr stark wahrgenommen würden, ausgeweitet werden müssten,
- themenspezifische (auch flankierende) Angebote, die neuen/ steigenden Bedarfen gerecht würden, zu etablieren seien,
- künftig stärker die Bedarfe der Mindener*innen mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund abgefragt werden sollten. Gerade in diesem Zusammenhang wurde auch betont, dass das Integrationskonzept und dessen Erstellungsprozess hierfür eine Plattform bieten könne.

Bezüglich der **Angebote die auszuweiten sind**, da sie so stark wahrgenommen würden, wurden

„(...) Frauengruppen, interkulturelle Gruppen, interkulturelle Cafés, die sind wirklich voll, also das könnte fast noch mehr sein glaube ich (...)“

benannt.

Dagegen habe sich die **Situation in Bezug auf Sprach- und Integrationskurse entspannt**. Die langen Wartezeiten, die es vor ein paar Jahren gegeben habe, existierten heute nicht mehr. Es gelte eher, **flankierende Sprachförderangebote** zu etablieren (z.B. Fachsprache in der Ausbildung). Solche spezifischen Angebote scheiterten jedoch z.T. an Vorgaben von Fördergeldgebern, insbesondere seitens des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge.

Besonders positiv sei, dass es gerade für Frauen niederschwellige Sprachkurse als Vorbereitung für die Integrationskurse gegeben habe - hier sei viel aufgefangen worden. Gerade **niederschwellige Angebote, die das Erlernete im Alltag anwendbar machten**, müssten nun ebenfalls weitergeführt bzw. ausgeweitet werden, z.B. Kochkurse. Wichtig sei es, dabei auch eine **Kinderbetreuung** zu gewährleisten, unabhängig, ob es sich um niederschwellige Angebote oder Integrationskurse handle.

Ein Bereich, in dem Angebote ebenfalls ausgeweitet werden sollten, sei das Thema **Empowerment von Eltern**. Hier spiele Erziehungskompetenz ebenso eine Rolle, wie die Vermittlung der Relevanz von Bildung oder die Garantie einer durchgehenden Bildungskette.

Ein **Bedarf, der mittlerweile neu bzw. stärker in den Fokus** rückt, ist laut der Befragten die **Durchmischung von Mindener*innen** mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund, gerade auch im Freizeitbereich. Dies sei schwierig und gelinge noch nicht ausreichend:

„Es ist sehr schwierig, ein Angebot für viele Menschen zu finden, wo man sagt, das passt für alle. Es gibt Angebote für junge Leute, es gibt Angebote für alleinerziehende Frauen (...).“

Eine zunehmend wichtige Rolle für eine solche Durchmischung können künftig die Quartiersmanagements und damit verbundene Begegnungszentren spielen. Dabei müsse künftig besonders der Fokus auf die Ansprache und Einbindung aller gelegt werden, auch gerade derjenigen, die kritisch seien:

„Wir möchten alle Menschen einbeziehen, auch die, die ggf. populistisch angehaucht sind, um diese so mitzunehmen. Das Gespräch suchen, das finde ich wichtig.“

Ein weiterer Bedarf, der sich stärker herauskristallisiert ist das Thema **Arbeit und Arbeitsmarktintegration**. Zum einen sei es wichtig, gerade die jungen Menschen mit Fluchthintergrund anzusprechen, die noch nicht in Arbeit sind, so einige Expert*innen. Hier wurde angeregt, **mehr niederschwellige Arbeitsgelegenheiten im Sinne eines zweiten Arbeitsmarkts** zu schaffen (abseits von Zeitarbeit und dem Niedriglohnsektor!) oder aber diese **Menschen in Ehrenämter** zu vermitteln:

„Auch die wenig Qualifizierten mit weniger Deutschkenntnissen können doch etwas tun. Sie können auch etwas für das Allgemeinwohl tun, damit sie das Gefühl haben ‚Ich habe etwas getan, etwas beigetragen‘. Damit die nicht nur rumsitzen, das macht doch unzufrieden.“

Gleichzeitig gelte es auch, die **Qualifikationen derjenigen zu stärken**, die man qualifizieren könne:

„Es gibt viele Sprachkurse, die dazu führen sollen, dass man eine Qualifikation hat, mit der man sich bewerben kann. Es gab z.B. auch von der Diakonie eine Projektstelle, die sich besonders mit dem Thema (Integration in den Arbeitsmarkt, Anm. d. Verf.) befasst hat.“

Gerade am **Übergang Schule-Beruf fehle oft die Ausbildungsreife**. Dabei seien neben Sprache auch andere Defizite, z.B. im Bereich Mathematik, festzustellen. Hier bedürfe es besonderer Förderung. Betroffen seien junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund.

Ein ebenfalls steigender Bedarf betreffe das **Thema Dolmetscher*innen** - hier fehle ein Angebot (siehe auch Punkt 4.2.2).

Insbesondere bei **jungen männlichen Geflüchteten**, aber auch den **jungen Erwachsenen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund generell**, fehle es oft an Zugängen und an dem Wissen, was diese Zielgruppe überhaupt wolle:

„Angebote sind da, aber sie sitzen lieber in der Backfactory. Das find ich halt schwierig. Vielleicht sind es die falschen Angebote“

4.1.5 WAHRNEHMUNG DER VORHANDENEN ANGEBOTE

Bezüglich der Beurteilung, wie Angebote wahrgenommen würden, war **die Rückmeldung sämtlicher Befragten äußerst ambivalent**. Einige betonten, dass bestimmte Angebote, z.B. spezifische Projekte für Frauen, Sprachkurse oder Beratungsangebote, im Allgemeinen gut angenommen würden. Aber auch (inter-)kulturelle Angebote wurden benannt:

„Ich erlebe es so, dass das Gemeinsame funktioniert. Auch die Deutschen, sie sind bereit, andere Kulturen kennenzulernen. Klar, es gibt immer welche, die wollen das nicht, das ist überall so, aber ich sehe das positiv. (...) z.B. bei der African Night, wo wir tanzen und trommeln, da kommen sehr viele Deutsche.“

Andere waren skeptischer:

„Es gibt viele Angebote. Leider werden diese Angebote von den Migranten nicht so gut angenommen. Ich denke, dass es daran liegt, dass die Information über die Angebote bei den Migranten nicht ankommen. Die Vernetzung unter den Akteuren müsste besser sein. Projekte finden statt, wo keine Migranten beteiligt sind. Man muss die Migranten mit ins Boot holen.“

Bezüglich der Sprachangebote schilderte eine Expertin aus dem Bereich der Sprachkurse:

„Nichtsdestoweniger bin ich bisher mit den Ergebnissen, welche von meinen Teilnehmer/innen erzielt werden, unzufrieden, und die Erfolgsrate ist bisher noch gesunken. Dabei sieht es so aus, dass diejenigen, die ein hohes Bildungsniveau mitbringen und aktiv sowie regelmäßig mitarbeiten, das B1-Niveau recht problemlos erreichen. (...) Die erforderliche Zeit, aber auch die erforderliche Disziplin bringen viele einfach nicht auf. Daher müssten nach meiner Meinung das Konzept und die Voraussetzungen für diese Sprachkurse überdacht und verändert werden.“

Deutlich ist, dass es aber nicht nur die Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund sind, die an (interkulturellen) Veranstaltungen oder Angeboten nicht teilnehmen. Oft würden zudem immer diejenigen erreicht, die sowieso offen und interessiert seien:

„Die schwierige Frage ist: man erreicht immer Personen, die motiviert sind, die nach außen orientiert sind. Und die schwierige Frage ist immer, wie erreiche ich Personen, die nicht nach außen orientiert sind, die sich noch nicht so trauen, die nicht gut informiert sind. Wie komme ich an diese Personen ran? Wie kann ich die informieren und miteinbeziehen?“

Alle Befragten waren sich einig, dass es **Hemmschwellen** gibt, die je nach Personen-Gruppe sehr unterschiedlich sein können. So wurde in Bezug auf die Aussiedler*innen gesagt, dass diese bei interkulturellen Festen wenig teilnehmen würden, da sie oft den Eindruck hätten, diese richteten sich an Geflüchtete oder aber Migrant*innen, sie sich selbst aber nicht als Menschen mit Migrationshintergrund, sondern als „Deutsche“ sehen.

„Wenn nur wenige Migranten und Migrantinnen Angebote annehmen, so gibt es dafür sicherlich eine Reihe von Gründen. Zum einen sind viele Zuwanderer zunächst sehr damit beschäftigt, ihre ganz grundlegenden Angelegenheiten in einer für sie fremden Kultur, Verwaltung und vor allem in einer ihnen noch fremden Sprache zu regeln. Zum andern haben viele je nach Familiensituation damit zu tun, hier eine neue Zukunft aufzubauen und noch nicht die Zeit, den Mut und das sprachliche Verständnis, um sicherlich wünschenswerte Kontakte zur einheimischen Bevölkerung zu knüpfen.“

Weitere Hemmschwellen neben **Sprache, der Auslastung mit anderen Problemstellungen** (z.B. im Falle von Geflüchteten im Asylverfahren eine **unsichere Bleibeperspektive**) und ggf. der **Familiensituation** sei die eingeschränkte **Mobilität** - ist es fußläufig erreichbar, muss man die öffentlichen Verkehrsmittel nehmen? Auch die Frage, wieviel das Angebot selbst koste (oder ob es kostenfrei sei), wurde benannt. Hier spielen die **begrenzten finanziellen Möglichkeiten** bei vielen Geflüchteten, aber auch bei anderen Mindener*innen mit und ohne Migrationshintergrund eine Rolle. Vereinzelt gab es jedoch auch kritische Einschätzungen, die weniger mit Hemmschwellen als mit mangelnder Wertschätzung zu tun haben.

Damit die Wahrnehmung von Angeboten funktioniere, bedürfe es gerade bei Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere Neuzuwander*innen, einer **gezielten, aufsuchenden Arbeit und der direkten Ansprache** (z.B. durch die Integrationsassistent*innen in den Quartieren). Sonst blieben die Angebote „unsichtbar“:

„Wenn sie irgendwo einen Flyer sehen, dann spricht sie das überhaupt nicht an. Wenn man Migranten und Geflüchtete gewinnen möchte, muss man sie wirklich ansprechen und sagen, hier guck mal, hier findet ein Nähkurs statt oder hier kannst du mal mit deinem Kind hingehen, wenn dir die Decke auf den Kopf fällt.“

Flyer, Websites und Informationsbroschüren, ggf. auch mehrsprachig, könnten dies nicht ersetzen, sondern nur flankieren. Dementsprechend wichtig sei es, diese **Zielgruppen „an die Hand zu nehmen“**, damit sie Neues erkunden könnten (soweit dies personell leistbar ist):

„Die nehmen teil, aber die sind wenige. Die brauchen noch viel Unterstützung, noch viel Selbstbewusstsein, dass sie sagen: ‚Ja! Ich gehe da alleine hin.‘ Jugendliche nehmen noch eher teil, aber die älteren, das ist ein bisschen schwierig.“

Hier wurden gerade die **Integrationsassistent*innen** als Schlüsselpersonen benannt:

„Man merkt schon, dass viele Migrantinnen und Migranten zu den Integrationsassistenten gehen, die Vertrauensperson sind und Kulturmittler, die auch die Sprache sprechen.“

Denn neben der persönlichen Ansprache sei der **Aufbau einer langfristigen Beziehung** und einer **Vertrauensbasis** äußerst wichtig:

„Ich habe das Gefühl, dass die Angebote schon gut angenommen werden, wenn wir behutsam Vertrauen aufbauen.“

Gerade von Seiten der befragten Expert*innen mit Migrationshintergrund wurde aber auch betont, dass ein gewisser **Druck**, ein **offizieller Charakter** die Teilnahmebereitschaft erhöhe:

„Wenn Angebote einen „offiziellen“ Charakter haben, dann ist eher der Druck da, jetzt muss ich mitmachen, das ist schade, aber es ist so.“

Hintergrund war hier in den Gesprächen, dass so eher eine langfristige Teilnahme gewährleistet werden könne und Teilnehmer*innen regelmäßig und pünktlich erschienen.

4.2 Hauptherausforderungen im Handlungsfeld Zusammenleben und Teilhabe

4.2.1 HERAUSFORDERUNGEN ALLGEMEIN

4.2.1.1 Gesamtgesellschaftliche Situation

Als eine zentrale Herausforderung wurde benannt, eine Gesellschaft in Minden zu schaffen, in der es ein interkulturelles **Zusammenleben und Miteinander gibt, das von Toleranz, Akzeptanz, Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist**. Dieser Komplex, der sämtliche in Minden lebende Menschen mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund betrifft, wurde von sämtlichen Befragten benannt.

„Ich habe das Gefühl, es ist jetzt so, dass die Geflüchteten zwei, drei Jahre hier in Minden sind und auch diese sprachlichen Hürden irgendwie geschafft haben. Und die sind auch jetzt angekommen. Aber jetzt, nach dem ganzen Trubel, merken sie, was hier so in Deutschland los ist. Dass es auch Leute gibt, die vielleicht die Geflüchteten nicht so gerne hier haben wollen. Und dass man da irgendwo diese Grenzen abbaut, dass Leute mehr zusammenkommen, mehr Zeit miteinander verbringen.“

„Für mich ist Integration nicht nur Sprache und Arbeit – und dann leben sie in ihren Parallelgesellschaften – sondern sie müssen die gesellschaftliche Akzeptanz hier irgendwo auch finden. Dann werden sie sich hier auch wohlfühlen.“

Dieses Zusammenleben und Miteinander ist - wie schon unter Punkt 4.1 beschrieben - nicht selbstverständlich und scheitert nach wie vor an verschiedenen Hürden:

„Ich lade immer ein, aber es kommen wenige. Ich denke, es ist genauso wie mit herkunftssprachlichem Unterricht: in den ersten Jahren wurde das nicht gerne gesehen und nicht akzeptiert. Und jetzt kriegt man mehr Verständnis für das. Und genau so für unsere Arbeit, die wir jetzt leisten. Dass wir Einheimische einladen. Interessiert euch doch für unsere Geschichte. Vielleicht ist es doch nicht so langweilig und doch nicht so schlecht.“

Dabei sind jedoch nicht nur diejenigen ohne Migrationshintergrund, die unter sich bleiben und sich für andere Lebensweisen und Kulturen nicht interessieren. Auch der Rückzug ins Private von Geflüchteten oder Migrant*innen wurde angesprochen. Das Problem, sich wenig miteinander auszutauschen, sich zu begegnen und gemeinsam Freizeit zu verbringen gebe es über alle Gruppen und alle Geschlechter hinweg. Vereinzelt sprachen Expert*innen hierbei an, dass sich aus dem Verbleiben in der „eigenen Community“ nicht nur Segregations-, sondern ggf. auch Radikalisierungsprozesse ergeben könnten. Hier gibt es für Minden jedoch keine Daten, die diese Vermutungen einzelner Expert*innen belegen.

Bedingt scheint es einen Unterschied hinsichtlich des Miteinanders im Alltag nach Altersklassen zu geben. Jugendliche gaben im Rahmen einer explorativen Umfrage der Integrationsbeauftragten der Stadt Minden 2018 an, dass es ein Miteinander zwischen den Kulturen gibt, das sich im Alltag zeigt. Interessanterweise beurteilten männliche Jugendliche dieses positiver als weibliche Jugendliche. Ebenso fällt das Urteil Jugendlicher ohne Migrationshintergrund sowie Jugendlicher aus dem Nahen und Mittleren Osten und Afrika positiver aus, als das der Jugendlichen aus den GUS-Staaten bzw. mit Aussiedler-Hintergrund. Da die Erhebung jedoch nur explorativ war und eine kleine Gruppe an Jugendlichen erfasste, kann hier kein endgültiger Trend abgelesen werden.

Unabhängig von Alter, Migrationshintergrund und Geschlecht ergibt sich aus Sicht der Expert*innen die Frage:

„(...) wie schaffen wir es, mit unseren interkulturellen Angeboten diejenigen anzusprechen, die sich gar nicht interkulturell fühlen?“

„Einmal sagte eine Frau auch: ja woher soll ich denn wissen, dass ein interkulturelles Fest auch für mich ist? Fand ich ganz spannend die Frage, bewegt mich auch immer noch. Wie schaffen wir es, dass es eben auch den Deutschen anspricht oder den, der sich nicht interkulturell fühlt?“

Insgesamt sei es wichtig, einen **stadtgesellschaftlichen Konsens zu erlangen, was man unter Integration verstehe** und was dies für sämtliche in Minden lebende Menschen an Rechte und Pflichten mit sich bringe. Hierfür gelte es, einen Großteil der Menschen in Minden einzubinden und so ein **gemeinsames Bewusstsein, ein neues Wir** bei Aufnahmegesellschaft und Zuwander*innen zu schaffen. Hierbei müsse auch ein Perspektivwechsel stattfinden - weg von einer rein defizitären Betrachtung hin zu dem, was Menschen können und mitbringen. Dies wird auch für den Bereich Bildung und Arbeitsmarktintegration wichtig (siehe Punkt 6.4).

Ein weiteres Motiv, das das Zusammenleben und Miteinander von Menschen in Minden erschwert, ist laut der Mehrzahl der Expert*innen **wechselseitiger Neid** (wie unter Punkt 4.1.1 aufgeführt). So verstünden viele Personen der Aufnahmegesellschaft ohne Migrationshintergrund grundsätzlich nicht, warum so viel Geld für das Thema Integration ausgegeben werde. Gerade wenn dieser Personenkreis selbst in einer sozial und ökonomisch prekären Lage sei, verstärke sich diese Sicht, da die Betroffenen nach eigenen Angaben selbst zu wenig Unterstützung erhalten.

Dabei sorgt diese Debatte auch für **Konflikte der Migrantengruppen untereinander**: sowohl Mindener*innen ohne Migrationshintergrund wie auch solche, die mit Migrationshintergrund bereits länger in Deutschland und Minden leben, gönnen den Neuankömmlingen teilweise die Unterstützung nicht. Sie hätten diese ja auch nicht in dieser Form erhalten, so der Tenor. Dies wurde von Aussiedler*innen ebenso formuliert wie von türkischstämmigen oder afrikanischstämmigen Mindener*innen. Es gelte also bei der Konzeption neuer Angebote und der Anpassung vorhandener Maßnahmen insgesamt:

„ (...) diejenigen ansprechen und unterstützen, die gesellschaftlich ausgegrenzt sind, Alleinerziehende, Arbeitssuchende, kranke und alte Menschen. Es sind gesamtgesellschaftliche Themen da, sowohl für den Flüchtling, der vielleicht noch einen Sprachkurs macht (...) wie für Menschen, die in Altersarmut leben und die es auch zu integrieren gilt. (...) Ich verstehe unter Integration einen weiteren Begriff, der auf gesamtgesellschaftliche Integration abzielt.“

Dementsprechend dürfe nicht übersehen werden, dass **Zuwanderung und Integration zumindest mittel- bis langfristig Teilthemen einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung seien** (s.u.).

Eng an die Neiddebatte gekoppelt sei auch der **Zulauf zu rechten Parteien und deren Parolen**:

„Die Kommunen haben das mitverschuldet, indem sie arme Menschen, sozial schwache Menschen und eben auch Ausländer, alles in einen Stadtteil gesetzt haben und haben dadurch selbst diesen Brennpunkt geschaffen.“

Dem gelte es, gezielt entgegenzuwirken:

„Welche Wege finden wir, Menschen die für populistische Thesen anfällig sind, einzubinden und deren Ängste/ Vorbehalte abzubauen? Was ist da möglich? Welchen Rahmen gibt es hierfür? Wie schaffen wir es auf diesem Wege auch populistisch agierenden Parteien entgegenzuwirken?“

Es müsse auch vermittelt werden:

„Wenn alle Menschen mit Migrationshintergrund an einem Tag alle nicht zur Arbeit gehen würden, dann wäre was los! Ärzte oder egal welche Firma. Einen Tag sagen alle zusammen: jetzt gehen wir nicht zur Arbeit. Dann ist die Hölle los. Ohne Migranten geht es nicht.“

Eine Expertin schließt:

„Diskriminierung gibt es leider überall und ich hoffe, dass die AFD bei der Wahl nicht wieder gewählt wird. Das hoffe ich, dass die Menschen endlich kapieren und wissen, was sie für einen Fehler gemacht haben, als sie die AFD gewählt haben.“

Dementsprechend müsse sich noch viel mehr **gegen Rassismus und Diskriminierung** eingesetzt werden, die nach wie vor den Alltag vieler Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund prägen - seien es Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, die von der Mehrheitsgesellschaft ausgehen, seien es Formen, die sich zwischen Gruppen von Geflüchteten und/ oder Menschen mit Migrationshintergrund etablierten (s.u.). Hier gebe es bereits gutes Engagement in Minden, gerade durch den „Lokalen Aktionsplan Minden“ und die Arbeit von Herrn Ochs, der sehr gut vernetzt sei und mit dem zahlreiche Institutionen kooperieren würden. Dies allein sei jedoch nicht ausreichend; gerade die Politik müsse sich noch stärker engagieren und Zeichen setzen:

Ich wünsche mir, dass die Politik (Ratsmitglieder, Anm. d. Verf.) unsere Interessen in der Verwaltung besser vertreten und uns unterstützen. Unsere Bedarfe sehen. Rassismus gemeinsam entgegenwirken. Offene und tolerante Gesellschaft. Mehr Jugendarbeit und gleiche Chancen für Alle.

Für viele Expert*innen war es auch wichtig, dass die **Presse, lokal bis bundesweit, mehr sensibilisiert werden müsse**, um die Neiddebatte nicht weiter zu beflügeln, rechten Gruppierungen und deren rassistischen Tendenzen nicht in die Hand zu spielen sowie objektiv und antidiskriminierend zu berichten. Dies sei auch im Zusammenhang von Delinquenz und Flucht- bzw. Migrationshintergrund ein wichtiger Punkt.

4.2.1.2 Kulturelle Teilhabe

Im Bereich der kulturellen Teilhabe wurden in den gesichteten Materialien zahlreiche wichtige Herausforderungen benannt. Sowohl im Sozialatlas wie auch im aktuellen Kinder- und Jugendförderplan sowie im Kulturkonzept wird deutlich, dass in den Quartieren **der räumlichen Segregation oft eine sozio-kulturelle Segregation folgt.**

Das Auseinanderdriften von Milieus führe zu eingeschränkten Teilhabechancen. Hier sind insbesondere Mindener*innen in schwierigen sozio-ökonomischer Situationen und mit Flucht-/ Migrationshintergrund betroffen. Dabei spielen Projekte, die Menschen mit Flucht-/ Migrationshintergrund „deutsche Kultur“ näher bringen ebenso eine Rolle wie integrative Projekte des interkulturellen Austauschs.

Im Bereich der kulturellen Teilhabe wurde zusätzlich von Expert*innen angesprochen, dass es grundsätzlich wichtig sei, dass nicht nur Mindener*innen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund an kulturellen Institutionen der Aufnahmegesellschaft teilhaben müssten. Die Mehrheitsgesellschaft müsse auch die **Pflege von Kultur, Sprache und Tradition von Migrantengruppen akzeptieren.**

„Mit Kultur und Sprache, das ist so: die sollen das! Weil es Teil von Identität ist. Das ist wichtig, dies zu sehen.“

Dabei sei gerade dies für viele Migrantengruppen mit Schwierigkeiten verbunden - nicht nur die Kritik durch die Aufnahmegesellschaft stelle hier ein Problem dar, auch mangelnde eigene Ressourcen (Geld, Personal, Räumlichkeiten) spielen laut Expert*innen eine Rolle. Dies schlage sich dann sowohl in der Angebotsstruktur wie auch in der Vernetzung mit anderen Institutionen nieder (siehe Punkte 4.1.3 und 4.1.4).

Auf der Auftaktkonferenz wurde zusätzlich als wichtiges Thema benannt, dass **Sportvereine wichtige Orte seien, an denen Kontakt, Austausch und Integration gestärkt werden** könnten. Hier gelte es, künftig die Vereine stärker zu unterstützen, um dem gerecht werden zu können. Gerade kleinere Vereine benötigten hierfür mehr finanzielle Ressourcen, so der Tenor.

4.2.1.3 Unterstützungs- und Angebotsstrukturen

Sowohl in den analysierten Materialien wie auch bei der Auswertung der qualitativen und quantitativen Befragungselemente wurde deutlich, dass (auch über den engeren Bereich der Integrationsarbeit hinausgehend) die Unterstützungs- und Angebotsstrukturen in Minden zwar sehr gut ausgeprägt sind, es aber Optimierungsmöglichkeiten gibt.

So dürfe nicht übersehen werden, dass **Zuwanderung und Integration zumindest mittel- bis langfristig Teilthemen einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung sind**, bei der sich viele Bereiche überschneiden würden:

„Klar gibt es Bedarfe, die haben nur bestimmte Gruppen. Z.B. Flüchtlinge haben Bedarfe wenn es ums Aufenthaltsrecht geht, die haben andere Mindener nicht. Aber wenn es um Erziehungskompetenz geht oder um Freizeitgestaltung - da gibt es eine gemeinsame Nachfrage. Bei der Frage wie fülle ich einen Bescheid aus oder was bedeutet dieses Dokument. Da haben wir doch das Gemeinsame, dem wir mit einem Angebot für alle begegnen können.“

Gerade im Bereich der Bildungs- oder Sozialberatung sollten Angebote für alle zunehmend eine größere Rolle spielen, gerade, um der oben skizzierten Neiddebatte entgegenzuwirken:

„Dann nimmt auch der Neid ab - das sieht man doch, dann hat niemand mehr Angst, Oh, der da oder die da kriegt mehr...“

Dabei gelte es, **Bedarfe auch zielgruppenspezifisch zu ermitteln**, um Angebote an diesen auszurichten - es müsse mit den Zielgruppen, nicht über die Zielgruppen gesprochen werden und dies bereits bei der Planung von Angeboten und Maßnahmen. Diese müssten **stärker partizipativ beteiligt** werden, gerade Kinder und Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund. Dabei wurde angeregt, dass dieser partizipative Ansatz bereits bei der Erstellung und Implementierung des Integrationskonzepts besonders berücksichtigt werden solle. Hierbei gelte es, besondere Zielgruppen anzusprechen, die nicht/ kaum erreicht werden (z.B. sozio-ökonomisch benachteiligte Familien, Jugendliche, Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund).

Zudem **fehle es hinsichtlich der bestehenden Angebote auch an Transparenz**. Sowohl professionelle wie ehrenamtliche Kräfte wie Mindener*innen mit und ohne Migrations- bzw. Fluchthintergrund stünden oft einem „Dschungel an Angeboten“ gegenüber.

Zentral sei für eine Aufrechterhaltung der Unterstützungs- und Angebotsstruktur auch, **das Ehrenamt weiter zu stärken**. Nach Wahrnehmung der Expert*innen existiert in Minden ein starkes Ehrenamt. Wie unter Punkt 4.1.1 vorgestellt, gibt es jedoch auch gegenläufige Tendenzen - Ehrenamtler*innen werden überfordert, verlieren die Motivation und steigen aus. Besonders wichtig sei es, neben der langfristigen Motivation und Begleitung der im

Integrationsbereich Tätigen auch Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund verstärkt zu gewinnen.

Es wurde in diesem Bereich darauf hingewiesen, dass die Institutionen und Akteur*innen, die im Integrationsbereich tätig sind, ihre **Vernetzungsstrukturen bedarfsbezogen weiter verbessern** sollten. Hier sei auch darauf zu achten, dass sich Themen und Herausforderungen wandelten und so immer wieder nachgesteuert werden müsse.

Abschließend müsse zudem noch einmal darauf verwiesen werden, dass die Zusammenarbeit zwischen den Verwaltungsebenen, insbesondere der Stadt- und Kreisverwaltung, verbesserungswürdig sei (siehe auch Punkt 4.1.3).

4.2.2 HERAUSFORDERUNGEN FÜR MINDENER*INNEN MIT MIGRATIONS- UND FLUCHTHINTERGRUND

4.2.2.1 SPEZIFISCHE ZIELGRUPPEN

Wichtig war einzelnen Expert*innen eine **besondere Unterstützung von Frauen** (und Mädchen). Dies betrifft zum einen die **gesellschaftliche Teilhabe von Frauen** (und Mädchen) generell:

„Wir sollten die Frauen gut fördern und stärken, damit sie Teil der Stadtgesellschaft werden. Das wirkt auch weiter in die Familien.“

Nicht zuletzt ist hier Sprache ein entscheidendes Mittel:

„(...) so nach und nach merke ich, dass Frauen jetzt auch auf uns zukommen und sagen ja, jetzt ist es soweit, es hat sich alles eingependelt, wir können uns vorstellen auch einen Sprachkurs zu machen. Also dass sich da wirklich noch mal die Möglichkeiten ergeben müssen, die auch mitzunehmen“

Hierfür sei eine **Kinderbetreuung in den Sprachkursen** zentral - sei es in niederschweligen Angeboten oder aber in Integrationskursen, die zu einem Zertifikat führen. Gerade in diesem Bereich waren den Expert*innen jedoch keinerlei Angebote in Minden bekannt.

Zum anderen wurde die **gezielte Beratung von Frauen zu Themen wie Familienplanung, Trennung oder häuslicher Gewalt** benannt. Diese könne nur in geschützten Räumen stattfinden. Dazu gehöre auch, zu betrachten, ob z.B. mehr Plätze in Frauen-

häusern für Frauen mit Migrationshintergrund, insbesondere Fluchthintergrund, geschaffen werden müssen:

„Frauen kommen aus anderen Ländern hierher mit einem Wunsch nach größerer Freiheit und werden je nach familiären Hintergründen dabei auch ausgebremst - wie kann man die mehr unterstützen?“

Eine weitere Gruppe, die eigens benannt wurde, sind **junge Männer mit Fluchthintergrund**, insbesondere junge, unbegleitete Geflüchtete ohne Familie:

„Das Familiäre, das fehlt denen (jungen männliche Geflüchtete ohne Familie, Anm. d. Verf.) total, aber ich habe selbst erlebt, man kann den Leuten keine Familie ersetzen. Das versuchen viele Ehrenamtlichen, dass sie sie zu Weihnachten einladen, mit denen irgendwo hinfahren. Das ist total toll und das ist manchmal ein bisschen ich sage mal Mutterersatz, aber das ersetzt trotzdem nicht die Familie und gerade bei Männern auch nicht die männlichen Kontakte.“

Diese Gruppe ist nach Aussagen der Expert*innen besonders von Isolation und Vereinsamung betroffen:

„Abgesehen von den bereits zum Themenbereich ‚Zusammenleben in Minden‘ gegebenen Antworten beobachte ich, dass die Lebenssituation besonders für alleinstehende männliche und junge Zuwanderer nicht einfach ist. Häufiger werde ich im Anschluss an die Sprachkurse oder auch ausserhalb angesprochen. Dabei wird oft eindringlich vermittelt, dass die jungen Zuwanderer sich in hohem Maße einsam fühlen und keine Möglichkeiten sehen, aus dieser Lage zu entkommen. Sie haben offenbar enorme Schwierigkeiten, andere Menschen kennenzulernen, insbesondere gelingt es ihnen kaum, mit deutschen Menschen in Kontakt zu kommen oder eine dauerhafte, freundschaftliche Beziehung zu Deutschen aufzubauen.“

Auf Grund der kulturellen Prägung sei gerade bei Männern aus dem Nahen und Mittleren Osten wichtig, dass diese eine **männliche Bezugsperson** fänden, gerade für die Freizeitgestaltung. Denn diese fände in den Herkunftsgesellschaften (und auch in Deutschland bzw. Minden) zumeist geschlechtergetrennt statt. Damit ein Übergang zu einer ebenfalls

möglichen Freizeitgestaltung in geschlechtergemischten Gruppen erleichtert werde, seien männliche Bezugspersonen aus der Aufnahmegesellschaft zentral. Bislang, so die Beobachtung würden diese Bedarfe eher innerhalb der „eigenen“ Community gedeckt. Dabei spiele eine Rolle, dass die ehrenamtlichen Unterstützer*innen oft (ältere) Frauen seien.

Das Thema der männlichen Bezugspersonen sei auch in Bezug auf Beratungssituationen relevant. Gerade kritische Dinge könnten oft eher durch andere Männer vermittelt werden (ebenso wie Frauen mit bestimmten Themen eher Beratung durch andere Frauen annehmen würden, s.o.). Gleichzeitig gelte es aber, so die Befragten, dass mittel- und langfristig diese geschlechterspezifischen Bezüge durchbrochen würden.

Bei der Gruppe der jungen Männer mit Fluchthintergrund wurde auch **Umgang mit Delinquenz** angesprochen. Dabei war es den Expert*innen noch einmal wichtig, darauf zu verweisen, dass ein rationaler Umgang mit diesem Thema wichtig sei:

„Wenn es zu Straftaten kommt, ist es wichtig, diese zu ahnden, auch bei Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund. Gleichzeitig muss aber auch erkannt werden, dass es überall auf der Welt deviantes Verhalten gibt, ganz unabhängig von der Herkunft.“

Außerdem müsse festgehalten werden, dass es Einzelfälle seien, von denen nicht auf die gesamte Gruppe männlicher Jugendlicher und junger Männer mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund geschlossen werden könne. In diesem Zusammenhang wurde erneut betont, dass es gelte, **die (lokale) Presse stärker für eine ausgewogene Berichterstattung zu sensibilisieren.**

Im aktuellen Sozialatlas der Stadt Minden wurden als eine weitere spezifische Zielgruppe **Kinder und Jugendliche mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund** benannt. Insbesondere bei dieser Gruppe (ohne deutschen Pass) gebe es eine **hohe Kinderarmut**. 2015 lag die Kinderarmut bei Kindern unter 15 Jahren in Minden bei fast 26% - vergleichbar mit Großstädten und Städten im Ruhrgebiet und deutlich höher als bei Kommunen im Umkreis.¹⁸ Der Kinder- und Jugendförderplan für die Stadt Minden führte an, dass **die offene Kinder- und Jugendarbeit sich den Herausforderungen des Zuzugs von und Nutzung ihrer Angebote durch Kinder und Jugendliche mit Flucht- und Migrationshintergrund stellen** müsse. Hierbei sind Hauptherausforderungen:

- Willkommensstrukturen zu schaffen,

¹⁸ https://www.minden.de/stadt_minden/de/Leben%20in%20Minden/Minden%20für.../Familien/Jugendhilfeplanung/Sozialatlas%201.1.2018%20JHA.pdf, Folie 3

- Vielfalt zu akzeptieren und zu leben,
- Partizipation und (Frei)Räume zu ermöglichen,
- Demokratiebildung zu stärken,
- Verdrängungsprozessen entgegenzuwirken,
- Jugendeinrichtungen nicht als „Anlaufstelle für die ganze Familie“ zu überlasten,
- Angebote für ältere Jugendliche und junge Erwachsene bis 21 Jahre zu schaffen (s.o.),
- Geschlechtergerechtigkeit zu implementieren.

Ziel sei, die offene Kinder- und Jugendarbeit interkulturell zu öffnen und eine kultur- und geschlechtersensible Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen an ihren Angeboten zu ermöglichen. Hierbei müssten die Ansätze und Strukturen einbezogen werden, die im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit bereits bestehen, wie z.B. im Kinder- und Jugendförderplan für die Stadt Minden 2015-2020 formuliert.¹⁹

Als eine weitere Zielgruppe wurden bei der Auftaktkonferenz die **Geflüchteten mit LGBT-Hintergrund**²⁰ benannt. Diese würden z.T. von heterosexuellen Geflüchteten diskriminiert oder sogar bedroht, ohne dass Möglichkeiten bestünden, sie zügig aus den Gefahrenräumen (Stichwort Unterkünfte) herauszuholen und anderweitig unterbringen zu können.

4.2.2.2 Begleitung und Hilfestellung

Eine weitere Herausforderung, die in den Bereich Zusammenleben und Teilhabe fällt und insb. Mindener*innen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund betrifft, ist das Thema **qualifizierter Dolmetscher*innen**, die diejenigen der (Neu-)Zuwander*innen unterstützen, die der deutschen Sprache (noch) nicht mächtig sind.

„Geordnete Übersetzungen, professionelle Angebote (...) Da ist ein großer Bedarf, aber das ist vielleicht auch strukturell gar nicht zu leisten. Das Manko führt zu sehr kuriosen, z.T. auch sehr unprofessionellen Situationen, z.B. wenn Kinder für Eltern übersetzen.“

Teil von „unprofessionellen Situationen“ sei auch, wenn informelle Übersetzer aus dem Familien- und Bekanntenkreis hinzugezogen würden. Es sei sogar ein „Schwarzmarkt“ an freien Übersetzer*innen entstanden, die gegen Geld arbeiten würden. Das Problem sei,

¹⁹ https://www.minden.de/stadt_minden/de/Bildung,%20Kultur,%20Sport/Bildung/Kinder-%20und%20Jugendarbeit/Kinder-%20und%20Jugendförderplan%20%28KJFöP%29%202015%20-%202020.pdf

²⁰ Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender, also Lesbisch, Schwul, Bisexuell und Transgender

dass nicht nachvollziehbar ist, wie gut Sprach- und Übersetzungsfähigkeiten dieser informellen Kräfte sind. Zudem bleibe es fraglich, ob die Übersetzungen objektiv seien.

Dieser Bedarf nach qualifizierten Fachkräften ist groß

- in Bezug auf Elterngespräche in Schule und Kita,
- bei Arztbesuchen und bei therapeutischen Maßnahmen (z.B. Psychotherapie),
- bei Besuchen von Ämtern.

Die Integrationsassistent*innen sind laut der Befragten eine große Unterstützung, aber auch diese hätten Grenzen, gerade im Bereich der Begleitung psychotherapeutischer Prozesse.

Auf der Auftaktkonferenz wurde betont, dass diese Problematik neben den Neuzuwander*innen auch diejenigen betreffe, die ggf. seit Jahren in der BRD/ Minden lebten und deren Deutschkenntnisse marginal seien.

Neben Dolmetscher*innen wurde angesprochen, dass ein **Unterstützen im Umgang mit Schriftverkehr von Ämtern** fehle - es komme immer wieder vor, dass Betroffene wichtige Dokumente nicht verstünden. Dies betreffe jedoch nicht nur Menschen mit, sondern in vielen Fällen auch Menschen ohne Migrationshintergrund.

4.2.2.3 Gesundheit

Zahlreiche Expert*innen sprachen an, dass es an **Therapieangeboten für traumatisierte Geflüchtete mangle**. Hier spielt nicht nur die grundsätzlich begrenzte Anzahl an Psychater*innen und Psychotherapeutinnen eine Rolle, sondern auch fehlende Traumaexpertise der Fachkräfte und Sprachkenntnisse von Therapeut*innen und Patient*innen. Dabei seien die Auswirkungen erlittener Traumata und ggf. der Druck auf Grund des jeweiligen Aufenthaltsstatus nicht zu unterschätzen:

„Natürlich haben die nicht immer Angst (vor der Abschiebung, Anm. d. Verf.), aber das schlägt sich nieder. Unruhe, die schlafen nicht mehr richtig. Die Angst bleibt konstant da, im Hintergrund.“

„Die Menschen hier haben keinen freien Kopf. Die meisten, die gekommen sind, wurden gezwungen. Die sind nicht freiwillig gekommen. Die Leute müssen wegen Krieg ihre Heimat verlassen. Und dieser ganze Fluchtweg, die meisten Menschen haben viele schreckliche Situationen erleben müssen auf der Flucht. Und damit erst mal fertig zu werden, da braucht man viel Zeit. Man hat so Leute hier, aber noch Angehörige in Syrien - ob es Kinder sind oder Eltern oder Onkel - man macht sich auch Gedanken. Es leben z.B. Menschen hier, die sich nicht leisten konnten, die ganze Familie mit nach Deutschland zu bringen. (...) von so einem Menschen kann man nicht erwarten, dass er die Sprache innerhalb von sechs Monaten oder in einem Jahr beherrschen kann. Er ist mit den Gedanken bei der Familie.“

Auch die **kultursensible Pflege im Alter und in Krankheit** sei eine künftige Herausforderung für Minden, die weiter wachsen werde:

„Pflege von Menschen mit Migrationshintergrund, die haben ein ganz anderes Verständnis, ein anderes Schmerzempfinden, ein anderes Schamgefühl.“

Die Pflege und Begleitung kranker und/ oder alter Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund müsse kultursensibler werden, damit die Betroffenen Angebote wahrnehmen und sich wohl fühlen:

„Unsere Omas in Altenheimen, die gehen nicht in Altenheime, weil das eine andere Kultur ist. Die werden da nicht verstanden. Und da muss man was machen.“

Entweder müssten sich dementsprechend Altenpflegeeinrichtungen und Seniorenheime interkulturell öffnen mit entsprechenden Schulungen des Personals oder aber es müssten Teilbereiche für verschiedene Herkunftskulturen entstehen. Hier benannten die Expert*innen z.B. einen Bereich in Seniorenheimen, der sich ausschließlich Aussiedler*innen oder türkischstämmigen Migrant*innen widmet.

Abschließend wurde beim ersten Steuerungstreffen darauf hingewiesen, dass die **Zugänge zum Gesundheitssystem für Geflüchtete niederschwelliger** werden müssten. Hier wurde als Idee eine Chip-Karte für Geflüchtete eingebracht.

4.3 Hauptherausforderungen im Handlungsfeld Bildung

4.3.1 BEREICH KINDER UND JUGENDLICHE

In Bezug auf die Förderung der **frühkindlichen Bildung in Kindertageseinrichtungen** verwiesen die Interviewten, dass es nicht ausreiche, Eltern zu sensibilisieren (s.u.). Genauso wie der **Ausbau von Plätzen in Kindertageseinrichtungen** sei dies zwar wichtig, jedoch nicht ausreichend. Es gelte vielmehr, auch die bestehende **Segregation in den Kitas zu durchbrechen**, die es ja z.T. bereits in Bezug auf Wohnräume und lebensweltlicher Orientierung gebe: Kindertageseinrichtungen und Familienzentren müssten stärker durchmischt werden, um Kinder zu fördern und Zusammenleben zu stärken. Zudem sei es wichtig, dass es **gerade bei Kindern mit besonderem Förderbedarf einen regelmäßigen Besuch der Einrichtungen** gebe. Dies setze sich an den Schulen fort.

Die Segregation zu durchbrechen sei auch für **Kinder und Jugendliche im schulischen Kontext** relevant. Hier gebe es - gerade bei Kindern und Jugendlichen aus bildungsbenachteiligten Kontexten - zudem einen gesteigerten Bedarf für **Hausaufgabenhilfe, Förderung und Nachhilfe**. Auch **Medienkompetenz** sei wichtig. Die Expert*innen betonten, dass Kinder und Jugendliche ohne Flucht- und Migrationshintergrund ebenfalls betroffen seien. Dabei gelte es, das individuelle Kind im Auge zu behalten:

„Es wäre schön, wenn es an den Schulen mehr individuelle Förderung geben würde, davon könnten auch Zuwanderer profitieren. Wir sind auf dem Weg dahin, aber das dauert. (...) Eine stärkere Fokussierung auf das Kind, weg von ‚Fabrik Schule‘. Ja, das ist eine Plattitüde, aber das ist ein ganz grundsätzlicher Wandel, der ja langsam erfolgt.“

Dementsprechend sei die **Förderung nach dem „Bottom-up-Prinzip“** auszuweiten, um diese individuelle Förderung zu stärken, so die Rückmeldung der Expert*innen auf der Auftaktkonferenz.

Zusätzlich wurde hinsichtlich der Förderung der Kinder und Jugendlichen im schulischen Bereich benannt, dass die **in den Familien gesprochene Erstsprache** (auch Mutter- oder Herkunftssprache) stärker als Ressource anzuerkennen und in die Bildungskompetenzen der Kinder einzubinden sei.

Abschließend wurde betont, dass die im Handlungsfeld „Zusammenleben und Teilhabe“ angeführte „kulturelle Bildung“ mit einbezogen werden müsse, um die Zielgruppe ganzheitlich zu bilden und zu empoweren.

4.3.2 BEREICH ERWACHSENE MIT FLUCHT-/ MIGRATIONSHINTERGRUND

Gerade im Bereich der Erwachsenenbildung spielte das Thema „**Sprache und Spracherwerb**“ eine zentrale Rolle bei benannten Herausforderungen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass es bereits viele Angebote gibt und oft weniger die Frage ist, ob neue Angebote geschaffen werden müssten (Ausnahme: Erwerb Fachsprache für Arbeit und Ausbildung, siehe Punkt 4.4) oder ob bestehende Angebote nicht eher gezielt erweitert und/ oder angepasst werden müssten.

So müssten die **Fähigkeiten und Möglichkeiten von Teilnehmer*innen, die in den Herkunftsländern kaum oder wenig Bildung erhalten** hätten, mehr bei der Zielsetzung der Kurse, der Didaktik und Methodik berücksichtigt werden. Sonst seien diese überfordert und schnell frustriert.

Auch die Bedarfe von Neuzuwander*innen, die Arbeit gefunden hätten, müssten in der Konzeption von Deutschkursen aufgegriffen werden:

„Für die anderen hatte ich nach dem ersten Durchgang (Oktober 2016 – April 2017) noch gehofft, durch eine Verzahnung von betrieblicher Arbeit einerseits und den Sprachkursen andererseits ließen sich die deutschsprachigen Kontakte sowie westlichen Lebenswelterfahrungen verbessern und darüber die sprachlichen Fähigkeiten steigern. In der jetzigen Lerngruppe jedoch zeigt sich, dass für die (in einem Job arbeitende) Mehrheit die Anforderungen – insbesondere, aber nicht nur beim Schreiben – unerfüllbar sind. Die erforderliche Zeit, aber auch die erforderliche Disziplin bringen viele einfach nicht auf.“

Wie bereits angesprochen, müsse **im Bildungsbereich der Blick verstärkt auf Frauen** gelenkt werden, die über wenige bzw. keine Deutschkenntnisse verfügen.

„(...) so nach und nach merke ich, dass Frauen jetzt auch auf uns zukommen und sagen ja, jetzt ist es soweit, es hat sich alles eingependelt, wir können uns vorstellen auch einen Sprachkurs zu machen. Also dass sich da wirklich noch mal die Möglichkeiten ergeben müssen, die auch mitzunehmen“

Hierfür sei eine **Kinderbetreuung in den Sprachkursen** zentral - sei es in niederschweligen Angeboten oder aber in Integrationskursen, die zu einem Zertifikat führen. Gerade in diesem Bereich waren den Expert*innen jedoch keinerlei Angebote in Minden bekannt.

Dies betreffe natürlich insbesondere Frauen mit Fluchthintergrund - aber auch im Bereich der nachholenden Integration gebe es genügend Migrant*innen, die seit Jahren in Minden lebten und sich kaum oder gar nicht verständigen könnten.

Hinsichtlich des Themas „Sprache und Spracherwerb“ wurde abschließend angeführt, es müsse ein **stärkeres Controlling sowie begleitende Evaluationen von Sprachkursen** in den Institutionen erfolgen, um Erfolge ebenso zu messen wie auch Defizite und Probleme in Didaktik, Methoden und Strukturen aufzuzeigen und bearbeiten zu können.

Neben dem Thema Sprache spielt laut der Expert*innen aber auch das **Wissen um formelle und informelle Regeln** eine zunehmende Rolle. Hier gelte es, Rahmenbedingungen zu erklären, um Menschen an unsere Systeme heranzuführen. Gerade Werte und Regeln des Zusammenlebens müssten vermittelt werden, damit es eine Orientierung gebe, ohne die Forderung nach Assimilation der Zuwander*innen. Dabei falle dieses Wissen nicht vom Himmel:

„Es kommen Leute aus Ländern, deren Leben so anders aussieht, dass wir uns das manchmal gar nicht vorstellen können. Wir gehen davon aus, dass sie unsere Regeln mitbekommen und sich daran halten. Aber das passiert nicht von alleine.“

Es wurde zum Beispiel angesprochen, wie Werte aus Drittstaaten, die z.T. stark patriarchal-traditionell sind mit westlichen, liberaleren Wertvorstellungen in Harmonie gebracht werden können, ohne dass „die Zuwander*innen hierbei auf der Strecke bleiben“. Neben Werten seien aber auch ganz basale Regeln anzusprechen, die nicht verhandelbar seien - so z.B., dass öffentliche Grünflächen genutzt werden können, jedoch so zu hinterlassen seien, dass auch andere sich dort aufhalten möchten. Ein anderes Thema war die Mülltrennung oder aber der Umgang mit Bürokratie (vor dem Hintergrund, dass einige Zuwander*innen in ihren Herkunftsländern mit korrupten Bürokrat*innen zu tun hatten).

Für die Interviewten war wichtig, dass Regelverletzungen - gerade bei der Nutzung öffentlicher Plätze - nicht nur durch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte stattfinden. Vielmehr spiele das Milieu eine wichtige Rolle. Trotzdem gerieten Geflüchtete und Minder*innen mit Migrationshintergrund schneller in den Fokus, wenn Regelverletzungen stattfänden. Da diese Gruppen oft geballt in Stadtteilen lebten, würde diese Wahrnehmung verstärkt.

Eine weitere Herausforderung im Bildungsbereich ist laut der interviewten Personen, **Eltern zu stärken**. Es sei wichtig, die Relevanz von Bildung zu verdeutlichen, das Bildungssystem in Deutschland zu erklären oder aber auf die Bedeutung des Kitabesuchs einzugehen. In diesem Bereich sei **Gewalt in der Kindererziehung** Thema. Es müsse vermittelt werden, dass Gewalt kein Erziehungsmittel ist, dass es andere Möglichkeiten gebe:

"Erziehung ist etwas, das ist für einige gar kein Begriff, da heißt es, die Kinder sollen machen, was ich sage, sonst bekommen die einen hinter die Latschen."

Hier spiele auch die **genderspezifische Erziehung** eine Rolle:

„Es gibt da kleine Jungen, kleine Prinzen, die springen über Tische und Bänke. In den Herkunftsländern ist das dann oft so, dass Schule ganz maßgeblich tätig wird. Da wird sanktioniert. Da gibt es dann Schläge, wenn es nicht funktioniert.“

Dabei wurde betont, dass dies nicht nur Neuzuwander*innen betreffe - es gebe auch genügend Bedarf bei Eltern aus der Aufnahmegesellschaft, die mit Erziehung überfordert seien. Insgesamt wurde gefolgert, Eltern müssten unabhängig von Herkunft möglichst früh mitgenommen werden.

Abschließend wurde hinsichtlich der Zielgruppe der Erwachsenen benannt, dass **die Hürden für ein Studium sehr hoch seien** - hierbei spielten insbesondere die Altersgrenze und das Thema BAföG eine Rolle.

4.3.3 BEREICH EHRENAMTLER*INNEN UND HAUPTAMTLER*INNEN

Die interviewten Personen gaben an, dass auch **Ehrenamtler*innen u.a. durch Fortbildungsmaßnahmen gestärkt und unterstützt** werden müssten. Es geschehe hier bereits viel, trotzdem würden viele ehrenamtlich Tätige an ihre Grenzen stoßen, betonte insbesondere eine Expertin. Hier gelte es nicht nur interkulturelle Kompetenzen zu vertiefen, sondern auch die Selbstreflektion und das Wahren persönlicher Grenzen einzuüben.

Eine **interkulturelle Sensibilisierung** und die **Vermittlung interkultureller Kompetenz** als wichtiges Bildungsziel wurde auch **für die Mitarbeiter*innen in der Stadt- und**

Kreisverwaltung formuliert (siehe Punkt 4.1.3). Dies betreffe jedoch auch die **Mitarbeiter*innen in Bildungseinrichtungen** - von den Erzieher*innen in Kindertageseinrichtungen bis hin zu in der Erwachsenenbildung Tätigen.

Auffällig sei zudem, dass in sämtlichen Einrichtungen - von der Verwaltung über Bildungseinrichtungen bis hin zu Kultur- oder Sportvereinen - die im Integrationsbereich tätig sind, die verwendete Sprache nicht einfach genug ist. **Eine Implementierung von einfacher Sprache in Wort und Schrift sei eine zentrale Herausforderung.**

Abschließend war ein Thema, das insbesondere in den ausgewerteten Materialien angesprochen wurde, dass auch im Bereich Bildung die **Vernetzung der Akteur*innen weiter gestärkt** werden müsse. Hier sei auch darauf zu achten, dass sich Themen und Herausforderungen wandelten und so immer wieder nachgesteuert werden müsse.

4.4 Herausforderungen im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration

4.4.1 MENSCHEN IN AUSBILDUNG UND ARBEIT BRINGEN

Im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration wurden zahlreiche Bedarfe und Herausforderungen von den Befragten formuliert. Dabei fällt auf, dass ein sehr komplexes Bild entsteht, in dem nach Herkunft, Alter, Aufenthaltsdauer und Geschlecht unterschieden werden muss.

Generell wurde angemerkt, dass **viele Geflüchtete unabhängig von Alter, Sprachkenntnissen und Qualifikation in prekäre Beschäftigungsverhältnisse** gerieten. Es gebe viele Stellen in der Zeitarbeit, im Helferbereich und für Tätigkeiten, die nicht auf Dauer ausgelegt seien. Die Vergütung entspreche zumeist nur dem Mindestlohn. Die Betroffenen liefen Gefahr, so die Rückmeldung, schnell wieder arbeitslos zu werden, ohne eine wirkliche Chance zu haben, ihre Qualifikationen zu zeigen oder zu vertiefen. In diesem Zusammenhang muss auch auf den **hohen Bezug von SGB II-Leistungen bei Ausländer*innen** verwiesen werden, der sich im Sozialatlas zeigt.

Dabei seien nicht nur Unternehmen das Problem:

„Ich weiß gar nicht, ob das unbedingt immer an dem Unternehmen liegt, das sicherlich auch, aber die müssen auch irgendwie zusammenkommen. Das ist eben auch so eine Frage. Und wenn die Arbeitsagentur da eben wenig hilfreich ist, dann ist das schon mal schwieriger“

Durch Probleme bezüglich des Aufenthaltstitels und (gefühlte) „Schleifen“ in Sprach- und qualifizierenden Kursen würden eigentlich auch **motivierte junge Geflüchtete** ausgebremst. Einige der interviewten Personen beschrieben, dass dies mit **Unwissenheit über das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem** ebenso einherginge wie mit einer **geringen Frustrationstoleranz**. Manchmal sei es schwierig, so der Tenor, bei den Menschen das Verständnis für Zusammenhänge zu erwecken:

Wenn man dann sagt z.B. ‚Du musst erst ein hohes Sprachniveau haben, um arbeiten gehen zu können.‘ oder ‚Du musst erst mal eine Ausbildung machen, um dort eine qualifizierte Arbeit zu finden.‘, dann verstehen die das nicht. Die sagen dann ‚Aber ich will jetzt endlich arbeiten.‘ Das hat manchmal auch etwas mit Stolz zu tun, niemanden auf der Tasche zu liegen. Da liegt es nahe, sich einen Minijob zu besorgen oder schwarz zu arbeiten.“

Es dürfe auch nicht die **Erwartungshaltung der Familien im Herkunftsland** unterschätzt werden, die noch weniger Kenntnisse von deutschen Systemen und dessen Anforderungen haben und die Geflüchteten unter Druck setzen, damit sie sie finanziell unterstützen.

Gleichzeitig seien **prekäre Beschäftigungsverhältnisse jedoch auch bei jungen Menschen in Minden generell ein Thema** - viele mit und ohne Migrationshintergrund würden in den Niedriglohnsektor (und dann ggf. die Arbeitslosigkeit) abrutschen, so der Eindruck der Expert*innen. Hier spiele aber oft der Bildungsgrad und damit einhergehende, nicht vorhandene Qualifikationen eine Rolle. Sie würden nicht genügend unterstützt, um den Schritt in die Ausbildung zu schaffen. Eine Expertin verwies in diesem Zusammenhang auf Personen türkischer Herkunft, die schon seit mehreren Generationen in Minden leben. Dies sei jedoch eher eine kleinere Gruppe.

Dass sich die Problematik der „prekären Beschäftigungsverhältnisse“ durch viele Schichten zieht, zeigt die Situation einiger der befragten Expert*innen mit Migrationshintergrund selbst. Arbeitsverträge im Integrationsbereich seien meist nur projektbezogen und somit befristet:

„Die sagen laut: wir brauchen euch! Aber wenn es um unbefristete Stellen geht, dann ziehen sie sich zurück. Das ist schade und man macht sich Sorgen. Drei Jahre sind ruckzuck vorbei. Das geht ganz schnell und dann macht man sich wieder Gedanken, das ist eine große Belastung. Und die wissen, die brauchen uns! Aber leider..“

Eine weitere Herausforderung sei, dass vielen Geflüchteten, die willig sind, sich weiter zu qualifizieren und eine Ausbildung zu suchen, die **Orientierung im Bewerbungsdschungel** schwer falle - dies beginne mit der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsstellen oder der Art und Weise wie eine Bewerbung zu verfassen sei und ende mit dem Auftreten in den Auswahlgesprächen. Erneut verwiesen viele Befragte darauf, dass dies jedoch auch Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft betreffe.

Oft würden **vorhandene Zeugnisse und Qualifikationen aus Drittländern** bei Geflüchteten mit Arbeitserfahrungen im Herkunftsland **nicht anerkannt**. Dabei spielen laut der Expert*innen die Unternehmen eine wichtige Rolle:

„Es ist einfach auch aus unserer Erfahrung aus schwierig, mit den Herkunftsqualifikationen hier Fuß zu fassen. Also da gibt's keine große Akzeptanz bei den Arbeitgebern.“

„Die Firmen sagen, das ist uns zu unsicher, ob der das mit der Sprache hinkriegt. Da stellen sie doch noch lieber den Deutschen ein. Sogar wenn die Zeugnisse anerkannt sind. Die Einstellung ist dann immer noch eine andere Geschichte.“

Ein vereinzelt ebenfalls auftretendes Problem sei, dass Zeugnisse und andere Belege vorhandener Qualifikationen durch die Flucht gar nicht mehr vorhanden seien.

Einige Expert*innen sprachen an, dass in naher Zukunft deswegen noch einmal **ein verstärkter Blick auf die älteren Geflüchteten** als gesonderte Gruppe gerichtet werden müsse. Nicht nur würden deren Qualifikationen (wenn vorhanden) kaum anerkannt, auch der Spracherwerb und die Suche nach einem Arbeitsplatz falle schwer.

Eine weitere Gruppe, die besonders von einer Expertin angesprochen wurde, sind **Neuzuwander*innen aus Osteuropa**:

„Es gibt eine Gruppe osteuropäischer Roma, die in der Stadt sind und die, glaube ich, auch echt in deprivierten Lebensverhältnissen leben, weil sie keinen Zugang zu Sozialleistungen haben (...) die einfach viele Probleme haben und denen überall Probleme gemacht werden. Ich finde das ganz furchtbar - die haben keine Chance in ihren Heimatländern, weil sie da an der untersten Stufe der Gesellschaft stehen und hier haben sie auch irgendwie keine Möglichkeit Fuß zu fassen und sich zu etablieren.“

Bezüglich der Angebote von Verwaltungsseite stellt sich die Frage, wie die **Maßnahmen der Wirtschaftsförderung zur Arbeitsmarktintegration all dieser Zielgruppen** genutzt werden könnten. Im Rahmen des aktuellen Wirtschaftsförderungskonzepts werden eine Reihe an Ansätzen benannt, die ggf. bei der Integration in Arbeit eine Rolle spielen könnten. Hier sind z.B. die Vernetzung von Schule und Wirtschaft (S. 49) oder die Förderung von Gründer*innen und Start-Ups (S. 75) anzuführen.²¹ Gerade letzteres geht dabei eng mit der Forderung einher, die **Gründung eigener Unternehmen bei Mindener*innen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund zu fördern**.

Abschließend muss auf die **eingeschränkte Mobilität von Menschen in schwierigen sozio-ökonomischen Situationen** verwiesen werden. Sowohl der öffentliche Nahverkehr als auch alternative Möglichkeiten zum Erreichen von Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Arbeitsstellen seien hier zu benennen.

4.4.2 MENSCHEN IN AUSBILDUNG UND ARBEIT BEGLEITEN

Wenn es Geflüchtete, Menschen mit Migrationshintergrund oder bildungsbenachteiligte Deutsche in Ausbildungsberufe schaffen würden, dann sei der **schulische Teil der dualen Ausbildung** die nächste Hürde. Hier scheiterten viele an der **Sprache (auch der Fachsprache) und an generellen Bildungsdefiziten**.

Auffällig sei, dass bei vielen Geflüchteten, die bereits eine Ausbildung im Heimatland abgeschlossen hätten, Werdegänge und Kenntnisse oft auch nicht mit denen in der Bundesrepublik vergleichbar seien:

„Die lernen das Reparieren von Autos in der Werkstatt, den theoretischen Hintergrund dafür kriegen sie nicht (Anm. d. Verf. in Syrien). Jetzt kommen sie in unser System, wo unsere Werkstätten hoch technisiert sind, wo mittlerweile mehr mit dem Computer gearbeitet als am Auto rumgeschraubt wird. Das passt nicht zusammen.“

Gerade im handwerklichen Bereich müsse dann trotzdem oft noch mal eine komplette Ausbildung absolviert werden. Hier hänge es dann häufig vom Alter der Person ab, ob dies noch angenommen werde. Die Erfahrung zeige, so eine Expertin, dass jüngere Menschen eher bereit seien, sich hierauf einzulassen als ältere Personen (insb. mit Familien), wobei bei älteren Personen auch die Betriebe eher ablehnend seien. Hier müssten **im Arbeitsprozess selbst soweit wie möglich alternative Wege zu Zusatzqualifizierungen ge-**

²¹ https://www.minden.de/stadt_minden/de/Arbeit,%20Wirtschaft,%20Standort/Wirtschaftsförderungskonzept%20Minden%203.%20Fortschreibung.pdf

funden werden, wenn vorhandene Qualifikationen und Berufserfahrung nicht hinreichend seien.

4.4.3 INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VON INSTITUTIONEN

Im Rahmen der qualitativen Umfrage verwiesen zahlreiche Befragte darauf, dass es nötig sei, bei der Anstellung von Mitarbeiter*innen in vielen Bereichen **mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte einzustellen**. Dies betreffe Bildungseinrichtungen wie Kindertagesstätten und Schulen ebenso wie Verwaltungen oder freie Träger. Dies würde nicht nur die interkulturelle Öffnung der Einrichtungen stärken, sondern auch ein Signal an Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund senden und ggf. Hürden abbauen.

Hierfür sei es - auch über den engeren Bereich der Bildungseinrichtungen hinaus - generell nötig, **dass mögliche Arbeitgeber*innen und Betriebe über positive Aspekte aber auch Herausforderungen bei der Einstellung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, insbesondere Fluchthintergrund informiert** würden.

Eine Fragestellung, die sich insbesondere aus dem Wirtschaftsförderungskonzept der Stadt Minden ergibt, war, wie **vorhandene Angebote zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchthintergrund weiter optimiert werden können**.

Zudem wurde angesprochen, wie die **Vernetzung der Akteur*innen im Bereich der Arbeitsmarktintegration weiter gestärkt** werden kann. Hier sei auch darauf zu achten, dass sich Themen und Herausforderungen wandelten und so immer wieder nachgesteuert werden müsse.

4.5. Herausforderungen im Handlungsfeld Wohnen

Im Handlungsfeld „Wohnen“ benannten die Expert*innen zum einen die **Segregation nach und in Stadtteilen** als Herausforderung. Bestimmte Quartiere seien Ballungsräume für Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund, aber auch für Personen der Aufnahmegesellschaft in schwierigen sozio-ökonomischen Lagen. Hier sei der (vormals) günstigere Wohnraum ebenso Motiv, sich niederzulassen wie auch die Möglichkeit, „dort kulturell anzudocken“. Auch im Sozialatlas der Stadt Minden 2018 wird deutlich, dass bestimmte Viertel wie z.B. Bärenkempen, Rodenbeck, Rechtes Weserufer, Königstor und die Innenstadt einen hohen Anteil an Menschen mit Migrations- und/ oder Fluchthintergrund und SGB II- bzw. Asylbewerberleistungsbezug aufweisen. Dabei wird in diesen Quartieren

auch das Thema Kinderarmut als virulent benannt.²² Aber auch in den Quartieren selbst segregieren sich die Bürger*innen weiter:

„Da (in Zollern, Anm. d. V.) ist es auch so, dass wir auch baulich unterschiedliche Strukturen haben, auf der einen Seite siebenstöckige Hochhäuser (...) und auf der anderen Seite Einfamilienhäuser. Und in diesen Bereichen wird schon differenziert gesprochen, indem man z.B. sagt ‚Die aus diesen Blocks‘ und ‚Die aus diesen Einfamilienhäusern‘. Da werden Menschen abgegrenzt, allein schon an dem Thema Wohnen.“

Zum anderen wurden die **steigenden Mietkosten** und der **sich verknappende zur Verfügung stehende Wohnraum** genannt. Während in der Vergangenheit noch genügend Wohnungen vorhanden waren, machte sich zunehmend bemerkbar, dass gerade größere Familien Schwierigkeiten hätten, adäquate Wohnungen zu finden.

„Große Familien haben Schwierigkeiten, Wohnraum zu finden, das ist schon so. Fünf Kinder oder mehr, das ist problematisch.“

Dabei spiele auch eine Rolle, dass viele Geflüchtete immer noch in städtisch angemieteten Wohnungen wohnten, diese jedoch, wenn sie einen festen Aufenthaltsstatus bekommen, verlassen müssten. Viele schafften es nicht, selbst eine Wohnung zu finden, so die Interviewten.

„Dieses endlich Ankommen. Das fehlt noch. Wenn ich noch immer weiß: ich wohne in einer städtischen Wohnung, in die ich eigentlich gar keine eigenen Sachen reinstellen darf, dann bin ich ja immer noch nicht angekommen. Dann hab ich ja immer noch nicht irgendwie Ruhe“

²² https://www.minden.de/stadt_minden/de/Leben%20in%20Minden/Minden%20für.../Familien/Jugendhilfeplanung/Sozialatlas%201.1.2018%20JHA.pdf

Das Thema Wohnungssuche betreffe zwar besonders Familien mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund, aber auch Personen aus der Aufnahmegesellschaft in schwierigen sozio-ökonomischen Lagen:

*„Es gibt ja die verschiedensten Gruppen, die Wohnungen suchen, auch bei denen, die wenig Geld haben, z.B. Student*innen, Flüchtlingsfamilien, Menschen mit weniger Gehalt.“*

Vereinzelt wurde berichtet, dass sich die Situation weiter verschärfe, da einige der Wohnungsbaugenossenschaften Wohnungen zu renovieren begännen, so dass die Mieten anzögen.

Damit komme es insgesamt **zu beengten Wohnsituationen, sowohl bei Flüchtlingsfamilien speziell wie auch bei Menschen in schwierigen sozio-ökonomischen Verhältnissen** generell. Es fehle an großen wie auch an kleinen Wohnungen, so der Schluss. Abschließend wurde von den Expert*innen benannt, dass mit dem Thema Wohnen auch die **Gestaltung und Nutzung des Wohnungsumfelds** eine Herausforderung sei:

„An gewissen Stellen merkt man schon, dass der öffentliche Raum genutzt werden soll und die Möglichkeit dafür geschaffen werden muss, sprich Wohnumfeldverhältnisse, die attraktiv sind und einladen, etwas draußen zu machen.“

Dies geht eng mit der Frage einher, wie ein **Bewusstsein für die Teilhabemöglichkeiten an der Gestaltung des Wohnumfelds** geschaffen werden könne.

„Wie können wir Bewusstsein dafür schaffen, dass das nicht nur etwas ist, was man benutzt, sondern das einem mitgehört, für das man mitverantwortlich ist. Und das betrifft wirklich nicht nur Migranten oder Asylsuchende, sondern alle.“

Aber auch die **Nutzung von öffentlichen Plätzen und Grünflächen und das Gefühl der Verantwortung für saubere, auch für andere nutzbare öffentliche Räume** wurde thematisiert.

Auf der Auftaktkonferenz wurde dies weiter ergänzt - **bei der Nutzung von Gemeinschaftsräumen oder aber sogar bei den gemieteten Wohnungen** selbst könne man feststellen, dass es an verantwortlichem Umgang mit diesen Räumen fehle. Dabei schließt sich auch der Kreis zu den unter Punkt 4.3.2 angesprochenen, zu vermittelnden formellen und informellen Regeln für das Zusammenleben im Quartier und in der Stadt.

Zusätzlich wurde im Rahmen der Auftaktkonferenz von den Teilnehmer*innen angesprochen, dass auch die **Akzeptanz für neue Formen des Wohnens, so z.B. das Zusammenleben verschiedener Kulturen oder Generationen in Minden (noch) gering** sei.



5. Priorisierung der Herausforderungen

Im Rahmen der Auftaktkonferenz wurden wie erwähnt die aufgeführten Herausforderungen vorgestellt und anschließend durch die Teilnehmer*innen weiter ergänzt und ausformuliert. In einem nächsten Schritt wurden die Herausforderungen priorisiert.

Handlungsfeld	Zusammenleben und Teilhabe
Herausforderung 1	Zuwanderung und Integration sollten mittel- bis langfristig als Teilthema der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung verortet werden.
Herausforderung 2	Ein interkulturelles Zusammenleben und Miteinander, das von Toleranz, Akzeptanz, Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist, ist noch nicht erreicht.
Herausforderung 3	Es gilt, Sport als Mittel für Kontakt, Austausch und Integration stärker zu nutzen; insbesondere kleinere Vereine müssen (finanziell) gestärkt werden.
Herausforderung 4	Eine zunehmend heterogene Gesellschaft schwächt das „Wir“-Gefühl. Es fehlt an einem stadtgesellschaftlichen Konsens, einem neuen Wir.

Handlungsfeld	Bildung
Herausforderung 1	Kinder und Jugendliche müssen im (schulischen) Bildungsbereich stärker gefördert werden, insb. durch Stärkung der individuellen Förderung nach „Bottom-up-Prinzip“.
Herausforderung 2	Frühkindliche Bildung muss gestärkt werden, z.B. in den Bereichen „Bedarf an Betreuungsplätzen“ und „Segregation durchbrechen z.B. durch Stärkung der Einrichtungen mit finanziellen und personellen Mitteln“.
Herausforderung 3	In sämtlichen im Bereich Integration tätigen Einrichtungen ist die verwendete Sprache nicht einfach genug.
Herausforderung 4	Es gilt, bei erwachsenen Zuwander*innen formelle und informelle Regeln des Zusammenlebens zu vermitteln.

Handlungsfeld	Arbeitsmarktintegration
Herausforderung 1	Viele Auszubildende mit (und auch ohne) Flucht-/ Migrationshintergrund scheitern im schulischen Teil der dualen Ausbildung.
Herausforderung 2	Wie können vorhandene Angebote zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchthintergrund weiter optimiert werden?

Handlungsfeld	Arbeitsmarktintegration
Herausforderung 3	Ältere Geflüchtete bedürfen bei der Arbeitsmarktintegration besonders engmaschiger Unterstützung.
Herausforderung 4	Die Anerkennung von Qualifikationen und Zeugnissen aus Drittländern muss zügiger und im größeren Umfang erfolgen.

Handlungsfeld	Wohnen
Herausforderung 1	Es existiert eine beengte Wohnsituation bei Flüchtlingsfamilien, aber auch bei Familien in schwierigen sozio-ökonomischen Verhältnissen generell. Hierbei fehlt es sowohl an großen wie auch kleinen Wohnungen.
Herausforderung 2	Die Akzeptanz für neue Formen des Wohnens (z.B. Mehrgenerationenwohnen) ist gering.
Herausforderung 3	Die Segregation innerhalb der vier Stadtteilen Bärenkämpen, Rodenbeck, Rechtes Weserufer und Innenstadt.
Herausforderung 4	Es fehlt ein Verantwortungsgefühl bei der Nutzung von Räumen - seien es öffentliche Räume im Wohnumfeld oder aber Gemeinschaftsräume.

Hintergrund hierfür war, dass in der an die Konferenz ab September 2019 anschließenden Workshopphase nicht sämtliche der sehr umfangreich benannten Herausforderungen bearbeitet werden konnten. Es galt, diejenigen Herausforderungen herauszustellen, die zunächst am wichtigsten erschienen, um diese dann zeitnah zu be- und Lösungsansätze zu erarbeiten.

Dabei nutzten die Teilnehmer*innen in den insgesamt acht Workshops die priorisierten Herausforderungen als Grundlage, um erste Ideen für Maßnahmen zu entwickeln. Diese wurden dann in der Folge ausformuliert, um erste Schritte, mögliche Stakeholder*innen, benötigte Ressourcen und auch Fristigkeiten zu benennen.

Über die priorisierten Herausforderungen hinaus wurden ebenfalls Problemfelder bearbeitet, deren Relevanz sich erst im weiteren Handlungsprozess ergaben. Dementsprechend waren die priorisierten Herausforderungen grundlegend für das weitere Handeln der Workshopteilnehmer*innen. Diese konnten jedoch durch weitere Aspekte ergänzt werden.



6. Zentrale Ergebnisse der beiden Workshopphasen

Die im Folgenden vorgestellten Maßnahmen sind im Rahmen der beiden Workshopphasen im Herbst 2019 von zahlreichen Teilnehmer*innen mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund, jüngeren und älteren Mindener*innen, Männern und Frauen, Fachkräften, die sich beruflich mit dem Thema Integration und Zusammenleben befassen wie auch Ehrenamtler*innen und Betroffenen erarbeitet worden. Die Größe der Arbeitsgruppen schwankte zwischen 15 bis fast 40 Anwesenden, die intensiv in zweistündigen Einheiten an Freitagnachmittagen und Samstagen arbeiteten.

Sämtliche Herausforderungen, Anregungen und hieran ggf. anschließende Maßnahmeentwürfe mit ersten Schritten für die Umsetzung, Stakeholder*innen, benötigten Ressourcen und Fristigkeiten sind im Anhang in tabellarischer Form aufgelistet. Damit ist eine Übersicht über sämtliche Schritte und Arbeitsergebnisse des Prozesses gewährleistet. An dieser Stelle wurde sich aufgrund der Übersichtlichkeit auf die in den Workshops formulierten Maßnahmen beschränkt.

6.1 Querschnittsaufgaben

Querschnittsaufgaben	
Maßnahme 1	Transparenz schaffen, insbesondere zu vorhandenen Angeboten, Maßnahmen und Projekten.
Maßnahme 2	Die Vernetzung der Akteur*innen muss zielgerichtet und auf den jeweiligen Handlungsbereich intensiviert werden.

Neben spezifischen Herausforderungen durchzogen zwei Aspekte sämtliche Handlungsfelder.

Zum einen war dies die *fehlende Transparenz über vorhandene Angebote*. Es sei zentral, **Transparenz über vorhandene Angebote, Maßnahmen und Projekte im integrativen Bereich zu schaffen**.

Zum anderen wurde angemerkt, die *Vernetzung der Akteur*innen sei - auf die jeweiligen Handlungsbereiche bezogen - weiter zu stärken*. Dementsprechend sei **die Vernetzung der Akteur*innen zielgerichtet zu intensivieren**. Hier sei zu beachten, dass sich Themen und Herausforderungen wandeln, weswegen immer wieder nachgesteuert werden müsse.

Koordiniert werden müsse dies zwar von der Stabsstelle der Integrationsbeauftragten, jedoch müssten andere Institutionen wie z.B. weitere Ämter in der Verwaltung, Arbeitsgemeinschaften wie beispielsweise die AG Bildung oder die AG Prävention und Kinderarmut,

Quartiersmanagements, Bildungseinrichtungen, freie Träger und Vereine hier nicht nur mit-, sondern auch selbstständig an der Schaffung von Transparenz arbeiten.

6.2 Handlungsfeld Zusammenleben und Teilhabe

I. Gesamtgesellschaftliche Situation	
Maßnahme 1	Feste und Veranstaltungen in Minden generell zu nutzen, um das Miteinander zu stärken, indem man sich an bestehende Kulturangebote und Festivitäten, die bereits bestehen, andockt.
Maßnahme 2	Kleine, niederschwellige Begegnungsangebote im Alltag schaffen.
Maßnahme 3	Institutionen des bürgerlichen Engagements (wie z.B. Parteien, Feuerwehr, THW etc.) interkulturell öffnen, damit diese mehr Bürger*innen mit Flucht-/ Migrationshintergrund ansprechen.
Maßnahme 4	Interkulturelle Wochen mit einem Wertedialog mit Bürger*innen mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund initiieren. Diese Wochen könnten von einem Preis für besonders für das Miteinander engagierte Menschen in Minden flankiert werden: „Miteinanderpreis - Wir in Minden“.
Maßnahme 5	Regelmäßige interkulturelle Konferenzen in größeren zeitlichen Zyklen (z.B. zweijährlich) initiieren. Hier ggf. das Wort ‚Konferenz‘ durch ‚Dialog‘ ersetzen.
Maßnahme 6	Bürger*innen mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund als Stadtteilmütter/-väter gewinnen, die an die jeweiligen Quartiersmanagements andockt sind. Diese sind Multiplikator*innen und Türöffner*innen.
II. Kulturelle Teilhabe	
Maßnahme 1	Die Nutzung informeller Räume für Sport und daran angebundene Aktivitäten sowie Sportangebote unabhängig von langfristiger Einbindung in Vereinsstrukturen weiter ausbauen. Vorbild: Offene Sporthalle.
Maßnahme 2	Sportangebote schaffen, die die Bedarfe von Frauen und Mädchen mit Flucht-/ Migrationshintergrund aufgreifen.
III. Unterstützungs- und Angebotsstrukturen	
Maßnahme 1	Das „One-stop-shop-Prinzip“ der Quartiersmanagements ausweiten und hierfür alle Institutionen, insb. aus dem Umfeld Verwaltung mitdenken.
Maßnahme 2	Vernetzende, beratende Stelle zur Unterstützung der Migrantenselbstorganisationen und kleiner Vereine/ Initiativen etablieren.

Im Handlungsfeld „Zusammenleben und Teilhabe“ wurden Maßnahmen erarbeitet, die

- die gesamtgesellschaftliche Situation,
- die kulturelle Teilhabe und
- Unterstützungs- und Angebotsstrukturen betreffen.

Bezüglich der gesamtgesellschaftlichen Teilhabe wurden insbesondere die Herausforderungen *„Ein interkulturelles Zusammenleben und Miteinander, das von Toleranz, Akzeptanz, Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist, ist noch nicht erreicht“* und *„Eine zunehmend heterogene Gesellschaft schwächt das „Wir“-Gefühl“. Es fehlt an einem stadtgesellschaftlichen Konsens, einem neuen Wir“* von den Teilnehmer*innen beleuchtet. Bei beiden Herausforderungen galten dabei alle Mindener*innen als Zielgruppe möglicher Maßnahmen.

Für die Anwesenden war es zunächst wichtig, **„Feste und Veranstaltungen in Minden generell zu nutzen, um das Miteinander zu stärken, indem man an bestehende Kulturangebote und Festivitäten, die bereits bestehen, andockt“**, damit alle Mindener*innen erreicht werden. Es gelte, eine Übersicht sämtlicher in Frage kommender Kulturangebote und Festivitäten zu erstellen. Dann müsse bei Veranstalter*innen abgefragt werden, ob und wie Kooperationen in welcher Form in Frage kommen könnten. Kulturschaffende (Vereine und Künstler*innen) aus dem interkulturellen Bereich müssten mit den Veranstalter*innen in Kontakt gebracht werden; ggf. gelte es dann noch in der konkreten Umsetzung vor Ort zu unterstützen. Die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten könne insbesondere eine Übersicht schaffen. Wichtige Akteure seien zudem sämtliche Institutionen, die Veranstaltungen planen, insb. die Minden Marketing GmbH in Kooperation mit Vereinen und Künstler*innen aus dem interkulturellen Bereich.

Auch die **Ausweitung „kleiner, niederschwelliger Begegnungsangebote im Alltag“** für Mindener*innen verschiedenen Geschlechts, Alters, mit und ohne Flucht- und Migrationshintergrund wurde aufgeführt. Sämtliche Anbieter*innen in diesem Bereich wie z.B. Vereine, freie Träger, Kultur- und Sportbüro, Senioreneinrichtungen, Multiplikator*innen, Schulen, Kitas, der Integrationsrat, die Kirchen oder ehrenamtliche Initiativen könnten unterstützt von der Stabsstelle der Integrationsbeauftragten die eigene bestehende Angebotspalette prüfen und weitere kostenlose, langfristige Angebote schaffen, ggf. aufbauend auf einer Bedarfsabfrage. Dabei sei auch die Suche nach (bekannten) Räumlichkeiten, ggf. auch im Outdoor-Bereich wichtig unter Berücksichtigung der „Schaffung eines sicheren Raums“. Um mögliche Teilnehmer*innen für diese Angebote zu gewinnen, könnten Informationen über Multiplikator*innen fließen. Aber auch öffentliche Orte, die jede*r kennt bzw. besucht wie beispielsweise Apotheken und Supermärkte könnten genutzt werden.

Institutionen des bürgerlichen Engagements (z.B. Parteien, Feuerwehr, THW, Brauchtumsvereine) müssen sich interkulturell öffnen, damit sie mehr Bürger*innen mit Flucht-/ Migrationshintergrund ansprechen. Dabei müssten diese Institutionen intern prüfen, wie sie sich interkulturell öffnen können. Oft gebe es auf höheren Ebenen in diesen Organisationen bereits vorhandene Ansätze oder Konzepte, auf die zurückgegriffen werden könne. Wichtig sei, dass die benannten Institutionen dann eigene, auf die Situation in Minden zugeschnittene Konzepte entwerfen sollten, wobei sie auch die vorhandene Expertise von freien Trägern vor Ort und der Stabsstelle der Integrationsbeauftragten einbeziehen könnten. Im Anschluss an eine Konzepterstellung müssten ggf. Schulungen für das Personal umgesetzt werden. Parallel müsse Netzwerkarbeit zur Ansprache neuer Personengruppen über Multiplikator*innen, die zu diesen Zugänge haben, erfolgen.

Die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten soll künftig gemeinsam mit Vereinen, freien Trägern, dem Bürgerbüro, Kitas, Schulen, Kirchen und Betrieben **interkulturelle Wochen mit einem Wertedialog mit Bürger*innen mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund** initiieren. Diese Wochen können von einem „**Miteinanderpreis - Wir in Minden**“ für besonders für das Miteinander engagierte Menschen in Minden flankiert werden. Ergänzend hierzu könnten während der gesamten Woche **Best-Practice-Beispiele** für ein gelungenes Miteinander analog und medial präsentiert werden. Auch die im Handlungsfeld Bildung entwickelte Idee, gemeinsame **Workshops** für Mindener*innen mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund **zum Thema Werte und Leben in Minden** durchzuführen, könnte hier verortet werden.

Unter der Ägide der Stabsstelle müssten zuerst geeignete Kooperationspartner*innen gefunden werden, die Interesse haben, solche Wochen mitzugestalten. Gemeinsam mit diesen sei ein Konzept und Programm zu erarbeiten (das z.B. einen Preis oder die o.g. Workshops einbindet). Mit den Kooperationspartner*innen müssten weitere Partner*innen für die konkrete Umsetzung (z.B. Künstler*innen, Referent*innen etc.) sowie Aktionsorte gefunden werden. Denn verschiedene Angebote sollten, so die Teilnehmer*innen der Workshops, an verschiedenen Orten umgesetzt werden und in einem großen Abschlussfest gipfeln, in dessen Rahmen auch die Preisverleihung erfolgen könne. Die Woche müsse niederschwellig beworben werden.

Gemeinsam mit dem Integrationsrat soll die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten **regelmäßige interkulturelle Konferenzen** in größeren zeitlichen Zyklen (z.B. zweijährlich) initiieren. Die Partner*innen müssten zuerst gemeinsam ein Konzept und Programm erstellen. Zu den Konferenzen soll die gesamte Stadtgesellschaft (niederschwellig) eingeladen werden. Auch die Bewerbung soll niederschwellig erfolgen. Neben der Betrachtung, inwieweit Maßnahmeideen aus dem Integrationskonzept umgesetzt worden sind, könnten - wie bei der interkulturellen Woche - Best-Practice-Beispiele für ein gelungenes Miteinander analog und medial präsentiert werden.

Die zweite große Herausforderung, die im Bereich Zusammenleben und Teilhabe benannt wurde war *„Eine zunehmend heterogene Gesellschaft schwächt das „Wir“-Gefühl. Es fehlt an einem stadtesellschaftlichen Konsens, einem neuen Wir“*. Als erste Maßnahme in diesem Bereich bearbeiteten die Teilnehmer*innen inwiefern **Bürger*innen mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund als Stadtteilmütter bzw. -väter** gewonnen werden können, die an die jeweiligen Quartiersmanagements angedockt sind. Diese Stadtteilmütter und -väter könnten wichtige Multiplikator*innen und Türöffner*innen für alle Mindener*innen, ob mit oder ohne Flucht- und Migrationshintergrund sein: über sie könnten Informationen gestreut und Bürger*innen niederschwellig an Angebote und Maßnahmen herangeführt werden. Unter Leitung der AG Prävention und Kinderarmut müsse zunächst ein Konzept für Minden erstellt werden. Dann gelte es, einen freien Träger als Kooperationspartner für die Quartiersmanagements zu finden, der insbesondere die pädagogische Betreuung der Stadtteilmütter und -väter übernehmen könne. Auch müssten weitere Kooperationspartner*innen wie z.B. Kitas, Schulen, im Quartier ansässige Vereine, der Rat und Parteien, der Integrationsrat und die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten angesprochen werden. Nicht zuletzt gelte es, auch die Unterstützung des Jobcenters zu haben. Über vorhandene Netzwerke sollen dann Stadtteilmütter und -väter akquiriert werden, die dann geschult und in ihrem Alltag begleitet werden müssen.

Bei der kulturellen Teilhabe lag in den Workshops ein besonderer Fokus darauf, *Sport als Mittel für Kontakt, Austausch und Integration stärker zu nutzen*. Die **Nutzung informeller Räume für Sport und daran angebundene Aktivitäten** sowie **Sportangebote unabhängig von langfristiger Einbindung in Vereinsstrukturen** müssten nach dem Vorbild der „Offenen Sporthalle“ weiter ausgebaut werden. Als erster Schritt wurde hierzu angedacht, dass die „offene Sporthalle“ um den Standort Innenstadt erweitert werden könne. Zudem könne das Projekt „Streetball Friday“ im jetzigen Umfang etabliert und dann ggf. ebenfalls ausgeweitet werden. Als ein paralleler Ansatz wurde angesprochen, Sportangebote in den betrieblichen Alltag stärker einzubinden (z.B. Sport in der Mittagspause). Zusätzlich gelte es, vorhandene Projekte besser zu vernetzen und die Öffentlichkeitsarbeit auszubauen. Mit diesen Angeboten könnten insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund erreicht werden.

Ein zweiter Schwerpunkt im Sportbereich war, **Sportangebote zu schaffen, die die Bedarfe von Frauen und Mädchen mit Flucht-/ Migrationshintergrund aufgreifen**. Um dies zu leisten, müsse zuerst eine Bedarfsabfrage mit darauf aufbauender Bedarfsanalyse erfolgen. Dann können Angebote entwickelt und mit einer passenden Öffentlichkeitsarbeit beworben werden.

Bei beiden Maßnahmen im Sportbereich wurde das Sportbüro der Stadt Minden, als Träger und Motor benannt. Flankierende Stakeholder*innen seien die Sportvereine, der

Stadtsportverband, Schulen, Betriebe, Quartiersmanagements, Jugendhäuser sowie die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten.

Im dritten Bereich - Unterstützungs- und Angebotsstrukturen - war eine wichtige Herausforderung, dass *Zuwanderung und Integration mittel- bis langfristig als Teilthema der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung verortet* werden sollten. Zentrale Maßnahme hierbei sei, das sogenannte „**One-stop-shop Prinzip**“²³, das bereits bei den Quartiersmanagements in Ansätzen praktiziert werde, **auszuweiten**. Hierbei seien alle Institutionen, insbesondere aus dem Umfeld Verwaltung, die Dienstleistungs- und Beratungsangebote für Bürger*innen in Minden durchführten, mitzudenken. Auch hier war der Vorschlag, zunächst eine Bedarfsabfrage mit darauf aufbauender Analyse durchzuführen, um weitere Bedürfnisse zu ermitteln und Angebote zu entwickeln. Darauf aufbauend soll eine Ideenschmiede mit möglichst vielen möglichen Kooperationspartner*innen durchgeführt werden. Thema müsse sein: Was soll und kann im Rahmen von „One-stop-shop“ im Quartier umgesetzt werden? Daran müsse die Umsetzung der entwickelten Ideen sowie eine Öffentlichkeitsarbeit, um das Angebot bekannt zu machen, anschließen. Neben dem Quartiersmanagement müssen als Stakeholder*innen die Verwaltung, Ordnungseinrichtungen wie z.B. die Polizei, aber auch freie Träger und weitere Beratungsinstitutionen zusammenwirken.

Eine weitere Herausforderung sei, dass *kleinere Vereine und Migrantenselbstorganisationen (MSOs) oft in ihrer Vereinsarbeit überfordert seien. Sie benötigten besondere Unterstützung - von der Fördergeldakquise über Vereinsentwicklung bis hin zum Umgang mit sozialen Medien oder der Öffentlichkeitsarbeit*. Es müsse eine **vernetzende, beratende Stelle zur Unterstützung der MSOs und kleiner Vereine/ Initiativen** geschaffen werden. Diese Stelle müsse im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“, insb. bei der Fördergeldakquise, den MSOs, Vereinen und Initiativen zur Seite stehen. Hier könnten neben Einzelberatung auch Workshops angeboten werden. Zuerst müsse die Suche nach einem Träger erfolgen - soll die Stelle bei der Verwaltung (ob Stadt oder Kreis) oder eher bei einem freien Träger eingerichtet werden? Dann müsse ein Konzept mit einer Aufgabenbeschreibung erarbeitet sowie nach geeigneten Fördermitteln gesucht werden, falls Eigenmittel nicht im ausreichenden Maß vorhanden seien. Die praktische Arbeit der Beratungsstelle müsse regelmäßig evaluiert werden.

²³ Angebotsstruktur, die es ermöglicht alle notwendigen (bürokratischen) Schritte, die zur Erreichung eines Zieles führen, an einer einzigen Stelle durchzuführen.

6.3 Handlungsfeld Bildung

I. Kinder und Jugendliche in der schulischen und außerschulischen Bildung stärken	
Maßnahme 1	Betreuungsangebote für Kinder, deren Mütter Sprachkurse besuchen, ausweiten.
Maßnahme 2	Kinder und Jugendliche durch zusätzliche Hausaufgabenbetreuung stärken, z.B. „Schüler*innen unterstützen Schüler*innen“. Dabei sind diese Hilfen in den Schulalltag integriert und von Lehrer*innen begleitet. Dies passiert optimalerweise im Rahmen eines schuleigenen Integrationskonzepts.
Maßnahme 3	Herkunftssprachlichen Unterricht im schulischen Kontext und diesen flankierende Projekte stärken.
Maßnahme 4	Vorleseprojekt in Kooperation mit den Schulen und der Bibliothek starten.
II. Erwachsene mit Flucht- und Migrationshintergrund unterstützen	
Maßnahme 1	Gemeinsamer Workshop für Mindener*innen mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund zum Thema Werte und Leben in Minden, ggf. in Kombination mit der interkulturellen Woche (siehe Bereich „Zusammenleben und Teilhabe“).
III. Ehren- und hauptamtlich Tätige fortbilden, die im integrativen Bereich tätig sind	
Maßnahme 1	Alle Einrichtungen, die mit dem Bereich „Integration“ zu tun haben, prüfen: Wo kann „einfache Sprache“ verwendet werden (welche Einrichtungen, in welchen Bereichen?). Wie können diese Einrichtungen und ihre Mitarbeiter*innen sensibilisiert werden? Dabei könnte die Verwaltung Vorreiter sein.
Maßnahme 2	Vernetzungs- und Fortbildungsveranstaltung von QM und (Bildungs-)akteur*innen im jeweiligen Stadtteil zu den vorhandenen Angeboten, weitere Vernetzung und ggf. Kooperationen.

Im Handlungsfeld Bildung wurden drei Teilbereiche bearbeitet, die sich besonders an spezifischen Zielgruppen orientierten:

- Kinder und Jugendliche in der schulischen und außerschulischen Bildung stärken; dies betrifft nicht nur, jedoch auch Kinder und Jugendliche mit Flucht- und Migrationshintergrund,
- Erwachsene mit Flucht- und Migrationshintergrund unterstützen,
- ehren- und hauptamtlich Tätige fortbilden, die im integrativen Bereich tätig sind.

Bezüglich der Kinder und Jugendlichen war eine benannte Herausforderung, dass die *frühkindliche Bildung gestärkt werden müsse*, insbesondere auch durch mehr Plätze für Kinder in Kindertageseinrichtungen. Als besonders wichtige Maßnahme wurde dabei von den Teilnehmer*innen der Workshops hervorgehoben, dass **Betreuungsangebote für Kinder, deren Mütter Sprachkurse besuchen, auszuweiten** seien. Dies macht deutlich, dass von ausgeweiteten Betreuungsangeboten (in Kindertageseinrichtungen und darüber hinaus) nicht nur Kinder im Vorschulbereich, sondern auch deren Familien profitieren können. Hierfür müssten zuerst Bedarfe erfasst werden, um dann zu prüfen, was an zusätzlichen Angeboten von Kindertageseinrichtungen übernommen werden kann bzw. soll und wo flankierende Strukturen (z.B. Tagesmütter) geschaffen werden müssen. Dementsprechend seien auch personelle und räumliche Ressourcen zu ermitteln. Ergänzend hierzu könne - aus rechtlichen Gründen allerdings nicht in vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (teil-)finanzierten Kursen - mit den betroffenen Müttern besprochen werden, inwiefern eine Selbsthilfe von Müttern für Mütter möglich ist (z.B. durch ein rotierendes Verfahren, in dem sich jede teilnehmenden Mutter einmal um die Kinder kümmert). Neben der rechtlichen Situation spielen die Bereitschaft und Zuverlässigkeit der Frauen sowie die vorhandenen räumlichen Ressourcen eine Rolle.

Eine weitere Herausforderung war, „*Kinder und Jugendliche müssen im (schulischen) Bildungsbereich stärker gefördert werden*“. **Kinder und Jugendliche sollten durch zusätzliche Hausaufgabenbetreuung unterstützt werden**, z.B. durch Angebote wie „Schüler*innen unterstützen Schüler*innen“. Dabei seien diese Hilfen in den Schulalltag zu integrieren und müssten von Lehrer*innen begleitet werden. Dies passiere optimalerweise im Rahmen eines schuleigenen Integrationskonzepts. Schulleitungen als primäre Stakeholder müssten Lehrkräfte über Möglichkeiten informieren und fortbilden. Hier gelte es auch, mögliche Förderungen zu berücksichtigen und Fördergelder anzuwerben, z.B. von der EU oder KiWi. Es müsse ein Stundendeputat für interessierte Kolleg*innen eingerichtet und institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, sowohl was Zeiten wie auch Räume betreffe (Stichwort Selbstlernzentrum). Zuständige Lehrkräfte müssten geeignete Schüler*innen ansprechen und diese fortbilden. Ein zusätzlicher Anreiz für die Schüler*innen könne sein, dass ihr Engagement belohnt werde, z.B. indem es auf dem Zeugnis erscheine. Die zuständigen Kolleg*innen sollten miteinander und mit der jeweiligen Schulgemeinschaft vernetzt sein, um über Erfolge zu berichten. Auch die Medien seien wichtig, um Erfolge publik zu machen. Neben den Schulleitungen wurden die Lehrerkollegien und Schülervertretungen als wichtige Stakeholder*innen benannt. Aber auch externe Institutionen, die bereits Nachhilfe anböten wie z.B. die Tafel oder die Caritas, Student*innen und Kirchengemeinden könnten in diese Maßnahme als Kooperationspartner*innen eingebunden werden.

Zur selben Herausforderung wurde die Maßnahme entwickelt, dass **der herkunftssprachliche Unterricht (HSU) im schulischen Kontext und durch flankierende Projekte gestärkt** werden müsse. Dies gehe über den Mindener Wirkungsbereich hinaus und müsse durch das kreisweit agierende Kommunale Integrationszentrum (KI) betreut werden. Das KI solle gemeinsam mit Schulleitungen prüfen, ob der HSU in weiteren Sprachen wie z.B. persisch, französisch, spanisch, englisch, vietnamesisch, italienisch oder kurdisch angeboten werden könne.

Auch ein **Vorleseprojekt in Kooperation mit den Schulen und der Bibliothek** wurde als Möglichkeit genannt. Für die Realisierung könnten Lehrkräfte für muttersprachlichen Unterricht mit Unterstützung der Stabsstelle der Integrationsbeauftragten an Bibliotheken in Minden herantreten, um zu eruieren, ob an einem gemeinsamen Leseprojekt Interesse besteht. Im anschließenden Austausch zwischen Lehrkräften und Bibliotheken könnte die Idee dann konkretisiert werden (wo wird wann in welcher Sprache etwas vorgelesen). Die Maßnahme müsse über die Netzwerke der Kooperationspartner*innen und die Medien niederschwellig beworben werden.

Um Erwachsene mit Flucht- und Migrationshintergrund zu unterstützen, wurde in der ersten Workshopphase die Herausforderung der *Vermittlung formeller und informeller Regeln des Zusammenlebens* diskutiert. Ein Teil der Anregungen mündete in Maßnahmen im Handlungsfeld Wohnen: Dort wurde angedacht, ob das **Programm „Fit für die Wohnung“** des Kommunalen Integrationszentrums (KI) weiter ausgebaut werden könne, um so kostenlos Menschen mit Fluchthintergrund zu schulen.

Ein anderer Teil der besprochenen Ansätze führte zu der Idee, **gemeinsame Workshops für Mindener*innen mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund zum Thema Werte und Leben in Minden** durchzuführen. Hier erschien es den Teilnehmer*innen sinnvoll, solche Workshops im Rahmen der im Handlungsfeld benannten interkulturellen Wochen durchzuführen.

Hinsichtlich der haupt- und ehrenamtlich im Integrationsbereich Tätigen war eine wichtige Herausforderung, dass bei *sämtlichen im Bereich Integration tätigen Einrichtungen die verwendete Sprache nicht einfach genug* ist. Alle Einrichtungen, die mit dem Bereich „Integration“ zu tun haben, müssten prüfen, **wo sie in ihrer Institution eine „einfache Sprache“ verwenden könnten**. Ein erster Schritt sei, vorhandene Schriftstücke und Dokumente zu sichten und diese anzupassen, wo dies möglich sei. Wo (z.B. aus rechtlichen Gründen) eine Anpassung des gesamten Dokuments an die einfache Sprache nicht möglich sei, könne alternativ ein zusätzlicher, zusammenfassender Text in leichter Sprache erstellt und an vorhandene Dokumente angehängt werden. Da die Verwaltung der Stadt Minden als Vorreiter agieren möchte, müsse der Bürgermeister der Stadt Minden Schirmherr sein. In der Umsetzung könnten die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten und die Referent*in für bürgerfreundliche Sprache aktiv werden. Darüber hinaus seien

sämtliche Ämter und Abteilungen einzubeziehen. Über die Stadtverwaltung hinaus müsste in Bildungseinrichtungen oder weiteren Behörden (z.B. das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit) von Seiten der jeweiligen Leitung der Prozess initiiert werden.

Aber auch die gesprochene Sprache müsse angepasst werden - hier könnten Workshops für Mitarbeiter*innen in Verwaltungen (z.B. Stadtverwaltung, Jobcenter, Arbeitsagentur, Schulen) greifen. Flankierend sei zu prüfen, ob im alltäglichen Gespräch Dolmetscher*innen und Sprachmediator*innen eingesetzt werden könnten. Federführend für das Angebot solcher Fortbildungen seien die jeweiligen Personalämter oder interne Verantwortliche für Fortbildungen; innerhalb der Stadtverwaltung könnten die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten und die Referent*in für bürgerfreundliche Sprache unterstützen.

Direkt auf die als Querschnittsaufgabe gesehene „*Stärkung der Vernetzung der Akteur*innen*“ (siehe Punkt 6.1) bezieht sich die Maßnahme **Vernetzungs- und Fortbildungsveranstaltung von Quartiersmanagements und (Bildungs-)akteur*innen im jeweiligen Stadtteil zu den vorhandenen Angeboten** sowie darauf aufbauend, weitere Vernetzung und ggf. Kooperationen zu initiieren. Unter der Ägide der Quartiersmanagements und der Bildungsplaner*innen der Stadt Minden könnte ein Konzept nach dem Vorbild des Runden Tisches/ Rechte Weserseite erstellt werden, damit sich in den Quartieren Akteur*innen aus der Bildungslandschaft mit den Quartiersmanager*innen treffen und austauschen. Zusätzlich könne eine „Quartierskarte“ erstellt werden, die alle Angebote im Freizeitbereich sammelt und aufzeigt (virtuell und analog, z.B. als Karte am Eingang zum Stadtteil). Flankierend sollten über einen Verteiler Rundschreiben an die Bildungsakteure versendet werden, in denen auf aktuelle Entwicklungen/ neue Angebote aufmerksam gemacht wird. Abschließend wurde angesprochen, in diesem Zusammenhang spezifische Workshops und Schulungen für die Mitarbeiter*innen der Bildungsakteure anzubieten. Neben den Quartiersmanagements und der Bildungsplanung der Stadt Minden seien die Bildungseinrichtungen und die AG Bildung wichtige Stakeholder*innen. Zudem müsse die städtische IT zur Erstellung der virtuellen Karte einbezogen werden.

6.4 Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration

I. Menschen in Ausbildung und Arbeit bringen	
Maßnahme 1	Gemeinsamer Appell zur Anerkennung von Zeugnissen aus Drittstaaten von Schulen, Verwaltung, Parteien etc. an die Kultusministerkonferenz/ ZAB (Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen).

II. Menschen in Ausbildung und Arbeit begleiten	
Maßnahme 1	Etablierung eines übergreifenden begleitenden Patensystems für Arbeitsmarktintegration: Zusammenführung und Strukturierung der vorhandenen Patensysteme, um Transparenz und eine ineinandergreifende Struktur zu erhalten (von der Begleitung bei Schul-/ Berufsschulbesuch über Unterstützung bei der Job-/ Ausbildungssuche bis zur Förderung von älteren und/ oder geringer qualifizierten Geflüchteten).
III. Institutionen stärken	
Maßnahme 1	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung (Vorreiter) und Wirtschaft insb. im Bereich Personalbeschaffung.
Maßnahme 2	Arbeitgeber*innen sensibilisieren, geringer Qualifizierte einzustellen und diese dann im Arbeitsverhältnis selbst weiter zu qualifizieren; hier auf Leistungen von der BA oder ähnlichen Organisationen, die Finanzierungs- und Fortbildungshilfen anbieten, zurückgreifen. Dabei mit der Verwaltung als Vorreiter starten.
Maßnahme 3	Eine niederschwellige Matchingmesse für Menschen mit Fluchthintergrund und die lokale Wirtschaft schaffen, die sich z.B. auch an die Zielgruppe „ältere Geflüchtete“ wendet.

Auch im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration wurden verschiedene Teilbereich im Rahmen der Workshopphase bearbeitet:

- Menschen in Ausbildung und Arbeit bringen,
- Menschen in Ausbildung und Arbeit begleiten,
- Institutionen stärken.

Im Teilbereich „Menschen in Ausbildung und Arbeit bringen“ war eine benannte Herausforderung, dass *die Anerkennung von Qualifikationen und Zeugnissen aus Drittländern zügiger und im größeren Umfang erfolgen muss*. Da dies Sache des Bundes und der Länder ist, wurde vorgeschlagen, einen **gemeinsamen Appell zur Anerkennung von Zeugnissen aus Drittstaaten an die Kultusministerkonferenz/ ZAB** (Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen) zu richten. Unter der Ägide des Kommunalen Integrationszentrums des Kreises, unterstützt vom Integrationsrat der Stadt Minden und der Stabsstelle der Integrationsbeauftragten könnte ein Appell vorbereitet werden, der kreisweit von Verwaltungen, dem Rat der Stadt Minden (und weiteren Räten anderer Städte), den Fraktionen, sowie den betroffenen Bildungseinrichtungen unterschrieben und dann an die Kultusministerkonferenz weitergeleitet wird. Zu Beginn müssten alle, die an einem solchen Appell beteiligt werden sollen, angeschrieben werden, um über die Zielsetzung informiert zu werden. Dann müsste eine Arbeitsvorlage vorbereitet werden, deren Inhalt mit den

beteiligten Akteur*innen abgestimmt wird, ggf. im Rahmen eines Treffens. Im Anschluss müssten die federführenden Institutionen den Appell ausformulieren und ggf. um Fallbeispiele ergänzen. Dann müsste der Appell unterschrieben und versendet werden. Die federführende Institution müsste abschließend eine Rückantwort einfordern.

Weiteren Forderungen aus dem Bereich „Menschen in Ausbildung und Arbeit bringen“ wurden in den beiden anderen Teilbereichen aufgegriffen und in Maßnahmen berücksichtigt.

Hier ist beispielsweise die Maßnahme, ein **übergreifendes begleitendes Patensystem zur Arbeitsmarktintegration zu etablieren**, anzusprechen, die im Teilbereich „Menschen in Ausbildung und Arbeit begleiten“ der Herausforderung: *„Viele Auszubildende mit (und auch ohne) Flucht- bzw. Migrationshintergrund scheitern im schulischen Teil der dualen Ausbildung“* zugeordnet wurde. Die Maßnahme zielt darauf ab, vorhandene Patensysteme zusammenzuführen und zu strukturieren, um Transparenz und eine ineinandergreifende Struktur zu erhalten - von der Unterstützung bei Schul-/ Berufsschulbesuch über die Begleitung bei der Job-/ Ausbildungssuche bis zur Förderung von älteren und/ oder geringer qualifizierten Geflüchteten. Auch hier wurde das Kommunale Integrationszentrum (KI) als am besten geeigneter Koordinator einer solchen Maßnahme benannt. Über das KI müsse zunächst Transparenz über vorhandene Angebote/ Patensysteme geschaffen werden. Die Anbieter*innen bestehender Maßnahmen sind damit die ersten Kooperationspartner*innen für ein übergreifendes Patensystem. Dann müssten weitere, mögliche Kooperationspartner*innen für eine ggf. notwendige Ausweitung des Patensystems ermittelt werden. Bei sämtlichen Kooperationspartner*innen seien feste Ansprechpartner*innen für ein übergreifendes Patensystem zu setzen. In einem nächsten Schritt müssten die Bedarfe ermittelt werden - sei es bei den Auszubildenden, den Schulen, den Ausbildungsbetrieben, den Firmen oder aber den älteren und gering qualifizierten Geflüchteten. Zur Ausweitung bzw. Optimierung des Patensystems seien zudem mögliche Fördermaßnahmen zu ermitteln und ggf. Anträge zu formulieren. Wenn das Patensystem dann umfänglich greife, sei es wichtig, bei der Unterstützung der Zielgruppen der Auszubildenden sowie der älteren und/ oder gering Qualifizierten verstärkt Themen wie „Empowerment“ und „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu berücksichtigen. Neben dem Kommunalen Integrationszentrum sind die Berufsschulen, die Schulsozialarbeiter*innen, die Agentur für Arbeit, die ARGE, die Kammern, das IQ Netzwerk/ Mozaik und die VHS sowie alle Institutionen, die Jugendliche und Erwachsene an der Schnittstelle Schule-Beruf/ Arbeitsmarktintegration begleiten, relevante Stakeholder*innen, die mit ihren Angeboten und ihrem Know-How einbezogen werden müssten. Drei Maßnahmen wurden für den Bereich „Institutionen stärken“ vorgeschlagen. Dabei stand die Herausforderung *„Es müssen mehr Menschen mit Zuwanderungserfahrung angestellt werden. Es gilt Systeme zu entwickeln, um qualifizierte Bewerber*innen zu finden“* im Fokus. Eine erste Maßnahme war, die **interkulturelle Öffnung von arbeitgeben-**

den Institutionen voranzutreiben - sowohl im Bereich staatlicher Institutionen (wie insbesondere der Stadtverwaltung als Vorreiter) wie auch der freien Wirtschaft. Hier wurde als erster Schritt angemerkt, dass das Personalamt der Stadtverwaltung ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept für die Verwaltung mit Unterstützung der Stabsstelle der Integrationsbeauftragten, unter Beteiligung der Fachbereiche, erstellt. Dabei müsse auch eine Bestandsaufnahme erfolgen. In der Praxis müsse die Stadtverwaltung dann zum einen mehr Praktika für interessierte Menschen mit Flucht-/ Migrationshintergrund anbieten. Zum anderen gelte es, in Ausschreibungen explizit die Zielgruppe der Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund anzusprechen und dabei auf die sie auszeichnenden Fähigkeiten (Stichwort Sprache) konkret einzugehen. Zusätzlich sei zu prüfen, ob die Stadt Minden künftig anonymisierte Bewerbungsverfahren durchführen könne.

Im Anschluss an eine Umsetzung in der Stadtverwaltung könnten weitere Institutionen wie z.B. das Jobcenter oder die Arbeitsagentur eine interkulturelle Öffnung der eigenen Strukturen vorantreiben. Zudem müsste diese interkulturelle Öffnung in der Wirtschaft fortgesetzt werden.

Eine an den Bereich der interkulturellen Öffnung unmittelbar anschließende Maßnahme ist die **Sensibilisierung von Arbeitgeber*innen, geringer Qualifizierte einzustellen und diese dann im Arbeitsverhältnis selbst weiter zu qualifizieren**. Auch hier könnte die Stadtverwaltung Minden eine Vorreiterrolle einnehmen. Unter Federführung des Personalamts müsste hierfür geprüft werden, inwieweit vorhandene Möglichkeiten bereits genutzt bzw. noch ausgebaut werden können (Stichwort: Einstiegsqualifizierungsjahr). Im Anschluss müssten die Einstellungsverfahren dementsprechend angepasst und Qualifizierungsmöglichkeiten innerhalb der beruflichen Tätigkeit ausgebaut werden (Stichwort „Lebenslanges Lernen“). Die Teilnehmer*innen der Workshopphase verwiesen hier auf die Möglichkeit, auf Unterstützungsleistungen der Arbeitsagentur und ähnlicher Organisationen, die Finanzierungs- und Fortbildungshilfen anbieten, zurückzugreifen.

Neben dem Personalamt seien erneut die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten und die Fachbereiche zu beteiligen; auch das Jobcenter und die Arbeitsagentur müssten einbezogen werden.

Die dritte Maßnahme, die in dem Teilbereich „Institutionen stärken“ der Herausforderung *„Es müssen mehr Menschen mit Zuwanderungserfahrung angestellt werden. Es gilt Systeme zu entwickeln, um qualifizierte Bewerber*innen zu finden“* zugeordnet wurde, zielt direkt auf die Wirtschaftsbetriebe in Minden. Bei einer **niederschweligen Matchingmesse** könnte eine Begegnungsmöglichkeit zwischen der lokalen Wirtschaft und Menschen mit Fluchthintergrund geschaffen werden; hierbei könnte auch die Zielgruppe der älteren und geringer qualifizierten Geflüchteten berücksichtigt werden. Für die Durchführung einer solchen Messe seien Anlaufstellen für Geflüchtete, die städtische Wirtschaftsförderung, die Kammern, das Jobcenter, die Arbeitsagentur und große örtliche

Unternehmen relevante Stakeholder*innen. Um eine Matchingmesse zu initiieren, gelte es zunächst, all diese Stakeholder*innen anzuschreiben und ein gemeinsames Treffen durchzuführen. Dort müsse die Maßnahmeidee vorgestellt und gemeinsam erarbeitet werden, wo die Matchingmesse stattfinden, welchen Umfang und ggf. welche genauere Zielgruppe sie haben soll. Wenn die Messe geplant sei, müssten die Stakeholder*innen diese über geeignete Kanäle (insbesondere persönliche Ansprache und Mund-zu-Mund-Propaganda) sowie die (sozialen) Medien bewerben.

6.5 Handlungsfeld Wohnen

Wohnen	
Maßnahme 1	Das Programm „Fit für die Wohnung“ des KI weiter ausbauen, um so kostenlos (im Gegensatz zum „Mietführerschein“) Menschen mit Fluchthintergrund zu schulen. Diese Maßnahme könnte mit anderen Qualifikationen verzahnt werden.
Maßnahme 2	Initiierung einer Kampagne „alternative Wohnformen“, die sich an Vermieter*innen und Mieter*innen gleichermaßen richtet und gelungene Formen alternativen Wohnens für Menschen mit und ohne Flucht-/ Migrationshintergrund vorstellt. Diese Kampagne muss auch eine Leerstandsermittlung und eine begleitete Vermittlungsbörse beinhalten.
Maßnahme 3	Gemeinsame Gestaltung des öffentlichen Raums, z.B. des Johanniskirchplatz, mit dem Ziel der Schaffung eines lebendigen, angstfreien Raums für Bürger*innen.

Im Handlungsfeld Wohnen wurde auf drei Herausforderungen besonders eingegangen. Die erste Herausforderung ist, dass *eine beengte Wohnsituation bei Flüchtlingsfamilien, aber auch bei Familien in schwierigen sozio-ökonomischen Verhältnissen generell, existiert*. Hierbei fehlt es laut der Teilnehmer*innen sowohl an großen Wohnungen (z.B. für Großfamilien) wie auch kleinen Wohnungen (z.B. für alleinstehende männliche Geflüchtete oder Student*innen).

Ein wichtiger Ansatz war für die im Workshop Anwesenden, **das Programm „Fit für die Wohnung“ des Kommunalen Integrationszentrums (KI) weiter auszubauen, um so kostenlos Menschen mit Fluchthintergrund zu schulen**. Mit einer solchen Qualifikation soll erreicht werden, dass mehr Vermieter*innen bereit sind, Menschen mit Fluchthintergrund als Mieter*innen zu akzeptieren. Dabei könnte diese Maßnahme mit anderen Qualifikationen verzahnt werden. Das Kommunale Integrationszentrum müsse hierfür zum

einen prüfen, welche Bedarfe bei potentiellen Mieter*innen und Vermieter*innen bestünden, zum anderen, welche Ressourcen zur Ausweitung zur Verfügung stehen bzw. benötigt werden. Dann müsse die Maßnahme auch bekannter gemacht werden, sowohl bei den potentiellen Mieter*innen wie auch den potentiellen Vermieter*innen. Ggf. könnten in die Qualifizierungsmaßnahme weitere Institutionen wie z.B. die Stadtwerke einbezogen werden (Stichwort Mülltrennung).

Eine weitere Maßnahme, die die o.g. Problemstellung betrifft, konnte gleichzeitig der Herausforderung, dass *die Akzeptanz für neue Formen des Wohnens (z.B. Mehrgenerationenwohnen) gering* ist, zugeordnet werden. Hier wurde die **Initiierung einer Kampagne „alternative Wohnformen“**, die sich an Vermieter*innen und Mieter*innen gleichermaßen richtet und gelungene Formen alternativen Wohnens für Menschen mit und ohne Flucht-/Migrationshintergrund vorstellt, vorgeschlagen. Zum einen gelte es mit besonderer Unterstützung der Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung eine Leerstandserfassung durchzuführen. In einem nächsten Schritt könne die FH Bielefeld/ Campus Minden eingebunden werden - im Rahmen eines Praxisprojekts könnten Student*innen der Universität die Imagekampagne inhaltlich und methodisch begleiten. Damit würde auch die FH ein Stakeholder im Prozess. Im Rahmen der Kampagne sollten zunächst vier Homestories von erfolgreichen alternativen Wohnformen vorgestellt werden. Dabei könnten vier ganz unterschiedliche Modelle - z.B. ein Mehrgenerationenhaus, eine WG, eine Privatperson, die in einem großen Haus Geflüchtete mit aufgenommen hat - vorgestellt werden. Dies müsse sowohl in den „normalen“ Medien wie auch über Social Media erfolgen. Parallel könne eine Plakatserie gemacht werden.

Dann gelte es, eine Vermittlerbörse einzurichten, die Interessen bei Mieter*innen und Vermieter*innen abfragt und ein „Matching“ vornimmt. Nach dem „Matching“ müsse auch der Alltag mit einem Coaching begleitet werden, um Mieter*innen und Vermieter*innen nicht allein zu lassen. Während eine Vermittlerbörse noch im städtischen Rahmen angesiedelt sein könnte, muss spätestens beim „Matching“ und beim Coaching pädagogisch qualifiziertes Personal eingesetzt werden; hier würde sich aus Sicht der Teilnehmer*innen des Workshops ein freier Träger besonders anbieten.

Es wurde angeregt, dass es zudem ein Auffangnetz für Notsituation geben müsse, wenn ein Mietverhältnis kurzfristig gelöst werden müsse.

Parallel sei wichtig, dass die Fachstelle „Wohin“ im Rahmen der Kampagne stärker bekannt zu machen sei.

Neben den benannten Stakeholder*innen - Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung, FH Bielefeld/ Campus Minden, mindestens ein freier Träger - wurden als wichtige Partner*innen einer Kampagne noch die Stabsstelle der Integrationsbeauftragten, das Bildungsforum Lernwelten, das Kommunale Integrationszentrum, das Studentenwerk der FH, die

Fachstelle Wohin, Omas for future, der Seniorenbeirat, der Integrationsrat, das Rudolf-Winzer-Haus und der Verein Mehrgenerationenwohnen aufgeführt.

Aus den Herausforderungen „*Segregation innerhalb der vier Stadtteile Bärenkämpen, Rodenbeck, Rechtes Weserufer und Innenstadt*“ und „*Es fehlt ein Verantwortungsgefühl bei der Nutzung öffentlicher Räume im Wohnumfeld*“ entwickelte sich die Maßnahme, die **gemeinsame Gestaltung des öffentlichen Raums** voranzutreiben. Konkret wurde hier zunächst an den Goethepark gedacht, dann wechselte der Fokus auf den Johanniskirchplatz. Wenn ein Raum - wie z.B. der Johanniskirchplatz - ausgewählt worden sei, sei der erste Schritt, alle am Platz/ Park/ an der Straße ansässigen Institutionen und Bürger*innen anzuschreiben, um die Idee, den Raum gemeinsam neu zu gestalten, bekannt zu machen. Dann gelte es, den gemeinsamen Austausch mit Anwohner*innen und örtlichen Institutionen zu suchen. Gemeinsam müssten Ideen gesammelt werden: was soll gemacht werden, wer nimmt teil? Angeregt wurde zudem eine Einbindung der FH Bielefeld/ Campus Minden. Ähnlich wie bei der vorhergegangenen Maßnahme war die Idee, dass Student*innen im Rahmen eines Praxisprojekts die Neugestaltung inhaltlich und methodisch begleiten könnten. Wenn die Planungsphase beendet sei und die tatsächliche Umsetzung beginne, müssten alle Anwohner*innen sowie die ansässigen Institutionen an der Umsetzung beteiligt werden.



7. Ausblick

Wie in der Einführung angemerkt, ist das vorliegende Konzept ein Arbeitspapier.

Alle Akteur*innen der Stadtgesellschaft, die sich mit dem Thema Integration auseinandersetzen, konnten an dessen Entstehung mitwirken; eine große Zahl hat dies im Rahmen der Steuerungsgruppe, der Befragungen für die IST-SOLL-Analyse, der Auftaktkonferenz und der beiden intensiven Workshopphasen getan.

Aber auch im Anschluss an den Prozess der Erstellung des Integrationskonzepts bleibt dieses ein Arbeitspapier.

Zum einen, weil sämtliche Akteur*innen, ob sie sich an der Erstellung des Dokuments und der angehängten Tabellen zu den Handlungsfeldern beteiligt haben oder nicht, die Ergebnisse und die Maßnahmen bzw. die Ansätze hierfür für sich nutzbar machen können und sollen. Es ist ein Konzept, das Einzelpersonen und Institutionen zur Hand nehmen können, wenn sie in ihrer haupt- oder ehrenamtlichen Arbeit die künftige Ausrichtung ihrer integrativen Projekte planen.

Zum anderen werden die - ebenfalls als Maßnahme in den Workshops entwickelten - regelmäßigen Integrationskonferenzen dazu dienen, anhand des Konzepts und der Tabellen nachzuhalten, ob und wie Maßnahmen umgesetzt wurden. Auf den Konferenzen kann geprüft werden, ob Projekte optimal realisiert wurden oder ob nachgebessert werden muss. Vielleicht wird festgestellt werden, dass sich aufgrund wandelnder Verhältnisse in Minden bzw. landes- oder bundesweit neue Herausforderungen des Zusammenlebens stellen, für die auch neue Maßnahmen nötig sind.

So ist das Konzept selbst Mittel der Steuerung und Instrument der Evaluation der künftigen Integrationsarbeit, das als „lebendiges Konzept“ dauerhaft fortgeschrieben werden kann und muss.



8. Anhang/ Arbeitstabellen