



BertelsmannStiftung

**Integrationsworkshop - Stadt Münster
27. / 28. April 2012**

Elena Lazaridou

Mirella Kuhl

Hans Wietert-Wehkamp



Stärken der Integrationsförderung in Münster

1. Leitbild, Masterplan, Koordinierungskreis zur Umsetzung des ML
2. Positives Image – in Münster wird viel für Integration getan
3. Parteienkonsens in der Migrationspolitik
4. Arbeit des Integrationsrates
5. Sonstiges
6. Einbeziehung der Wissenschaft
7. Internationalität
8. Ratsresolution gegen Abschiebung
9. Zahlreiche erfolgreiche Projekte
10. Vielfalt an MSO und plurales Angebot verschiedener Organisationen

Entwicklungspotentiale

1. Erhöhung der Umsetzungsdynamik
2. Stärkere Potentialorientierung
3. Interkulturelle Ausrichtung der Stadtverwaltung
4. Besondere Herausforderungen:
 - politische Partizipation
 - Interkulturelle Ausrichtung der Politik
 - Art der Öffentlichkeitsarbeit

Inhaltliche Ausrichtung des Workshops

1. **Zentrales Ziel:** Schaffung von Verbindlichkeiten bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes durch:
 - **Teilziele,**
 - **Maßnahmen,**
 - **Indikatoren und**
 - **Controllingverfahren (Berichtswesen)**
2. **Themenunabhängige Ziele des Workshops** sind:
 - Verankerung der Integrationsförderung als Querschnittsthema in Verwaltung und Politik
 - Förderung des Miteinanders - Vernetzung nach Innen und Außen
 - Stärkung der politischen Partizipation
 - Förderung des Bürgerengagements

Zentrale Themen des Integrationsworkshops

- „Teilhabe an Bildungsprozessen im Elementarbereich einschließlich des Übergangs Kita – Grundschule“
- Arbeit – Verbesserung der Teilhabechancen von Migrant/innen am Arbeitsmarkt
- Segregation – Gerechte Verteilung des Wohnraumes



| BertelsmannStiftung

Einbettung der kommunalen Politikstrategien in die bundesdeutsche Zuwanderungsdiskussion

„Wir werden bunter, älter und weniger!“

**Hans Wietert-Wehkamp und Elena Lazaridou,
Stadt Münster, 27. – 28. April 2012**



Historische und aktuelle Dimensionen der Integration



Bergarbeiter der Zeche "Julia"
in Herne-Baukau, 1897

1870er:

Arbeitskräftemangel -

Etwa eine halbe Million polnischsprachiger Migrantinnen und Migranten kamen. Im Kaiserreich sprach man von der zunehmenden „Leutenot“: „Ruhrpolen“ und „Polacken“

1955-1965:

Arbeitskräftemangel –

Anwerbeverträge mit süd- und südosteuropäischen Ländern und der Türkei: „Gastarbeiter“

Historische und aktuelle Dimensionen der Integration



DPA

1964: Ein millionster Gastarbeiter in Deutschland

September 1964 trifft auf dem Bahnhof Köln-Deutz Armando Rodriguez aus Portugal ein. Er wird mit einem Strauß Nelken, einem "Diplom" sowie einem zweisitzigen Moped feierlich willkommen geheißen.

Mehr zur Geschichte unter: www.domit.de

80er/90er Jahre:

Zusammenbruch des Staatssozialismus und Aufhebung der Reisebeschränkungen - stark ansteigender Zuzug von Aussiedlern

Von 1988 bis 1998 wanderten ca. 2,5 Millionen Aussiedler nach Deutschland ein.

Historische und aktuelle Dimensionen der Integration



DPA

**2000:**

Auf der Computermesse CeBIT startet der ehemalige Bundeskanzler Schröder die "Green-Card-Initiative": Für 30.000 ausländische Computerfachleute wird der Anwerbestopp von 1973 außer Kraft gesetzt. Eine neue Einwanderungsdebatte beginnt.

2005:

Armin Laschet NRW –
Erster „Integrationsminister“ in Deutschland

Historische und aktuelle Dimensionen der Integration



Juli 2006:

Erster Integrationsgipfel im Berliner Bundeskanzleramt zur Erstellung des nationalen Integrationsplans

November 2010 – Vierter Integrationsgipfel

September 2006:

Erster Islamgipfel des Bundesinnenministeriums

„Gutes Zusammenleben-Klare Regeln“

Ein Zeichen der Haltung

Früher

Integration betrifft eine Minderheit.

Integration behebt Teilhabedefizite von Migranten.

Zuwanderung ist eine Belastung und muss begrenzt werden.

Heute

▶ Integration betrifft die gesamte Gesellschaft und zielt auf ihren Zusammenhalt.

▶ Integration bedeutet die Entfaltung aller Potenziale („Vielfalt ist unsere Stärke“).

▶ Migration ist eine Ressource für die Zukunft Deutschlands und muss aktiv gestaltet werden.

Tomiceks Sicht





| BertelsmannStiftung

**Studienergebnisse zur Situation und zu
Einstellungen der Bevölkerung mit und ohne
Migrationshintergrund**

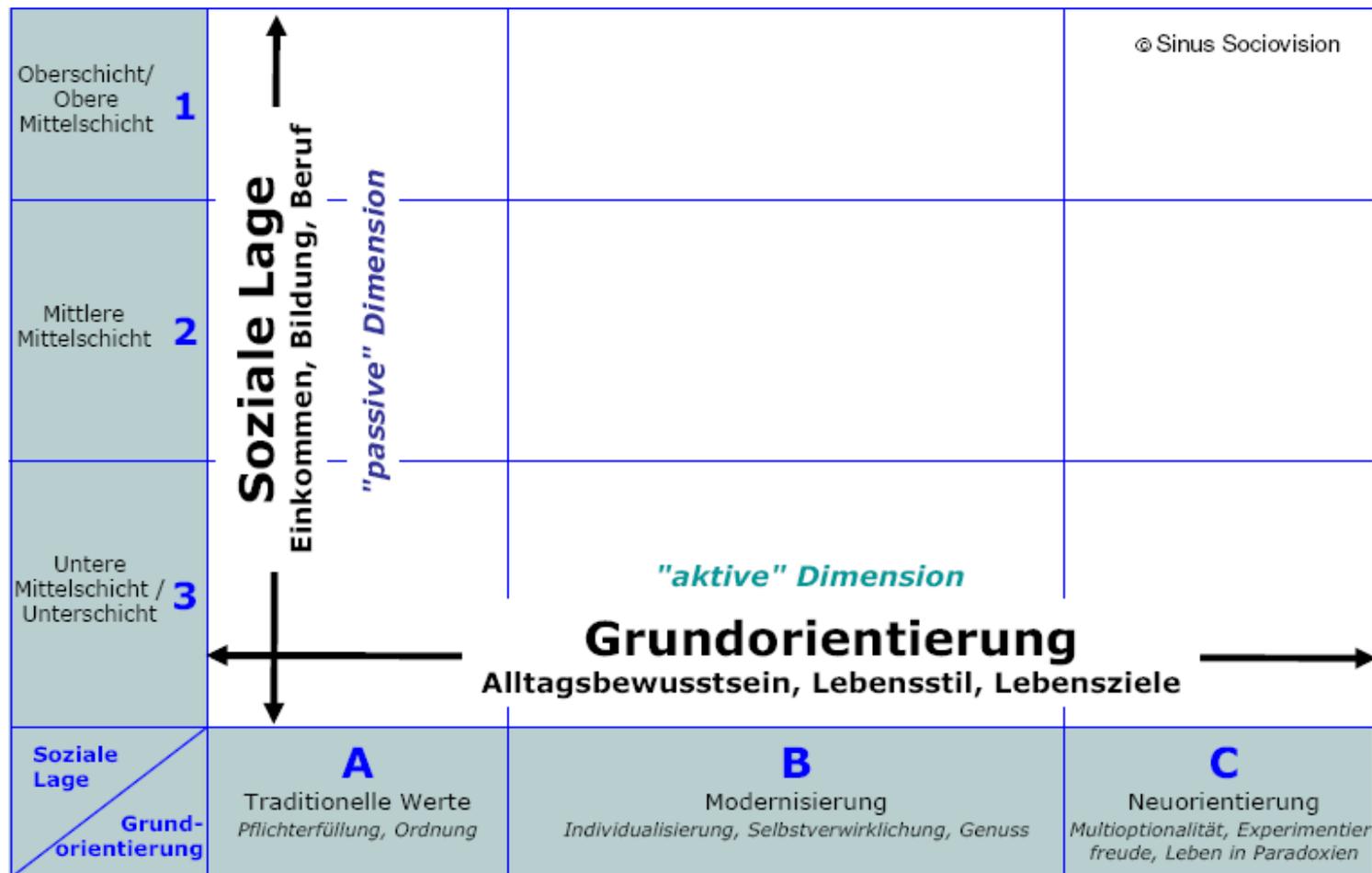


Diversität - Die SINUS Milieus[®]

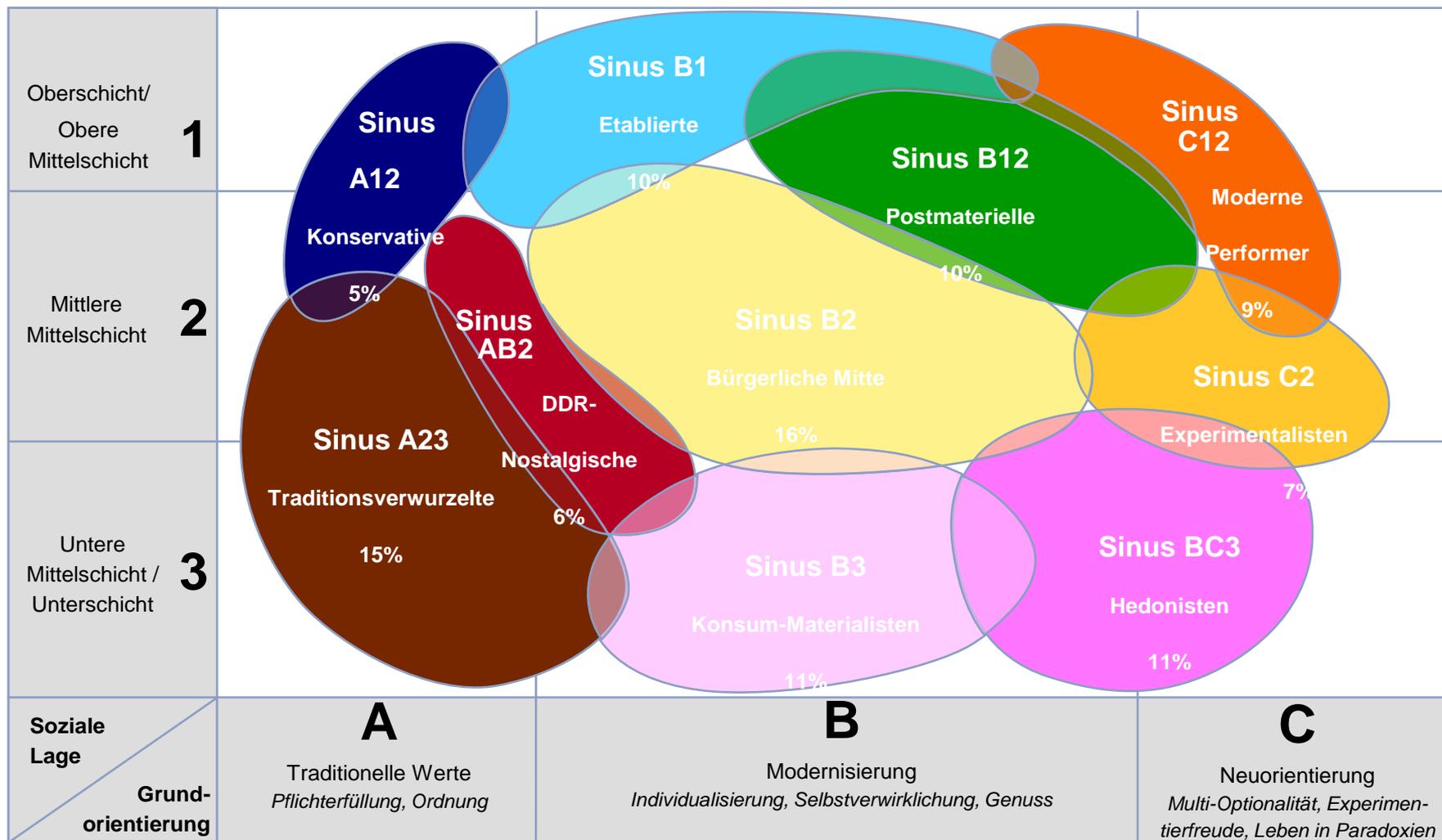
Repräsentativuntersuchung –
Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund
Facetten der Alltagswirklichkeit



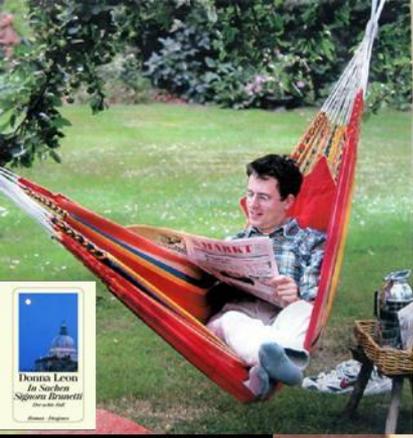
Das Positionierungsmodell: Zwei Dimensionen der sozialen Ungleichheit



SINUS Milieus[®] - gesamtdeutsch



Sinus B2: Bürgerliche Mitte



Status

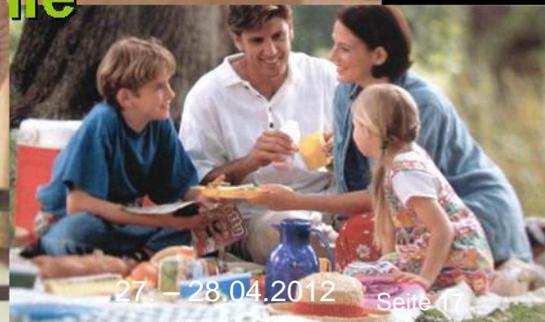


Modernität



Wärme

Harmonie





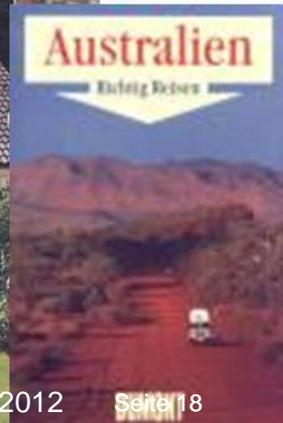
Sinus B1: Etablierte



FRANK SCHIRRMACHER

Das Methusalem- Komplott

Die Menschheit altert in unvorstellbarem Ausmaß. Wir müssen das Problem unseres eigenen Alters lösen, um das Problem der Welt zu lösen.



Erfolgreiche Integration ist

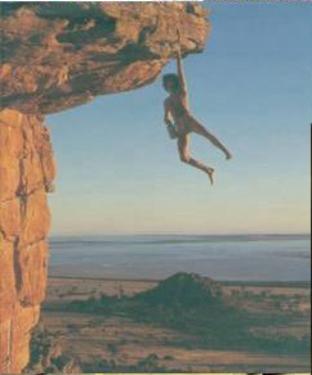


Die Kunst-Macher

Sinus C2: Experimentalisten



Reality Sampling



www.bigtimefive.com

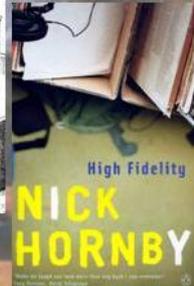


ANGEL



Vielfalt

OPEN



Grenzgänge



Erfolgreiche Integration ist kein Zufall

Sinus A23: Traditionsverwurzelte



Volksmusik aus Amberg

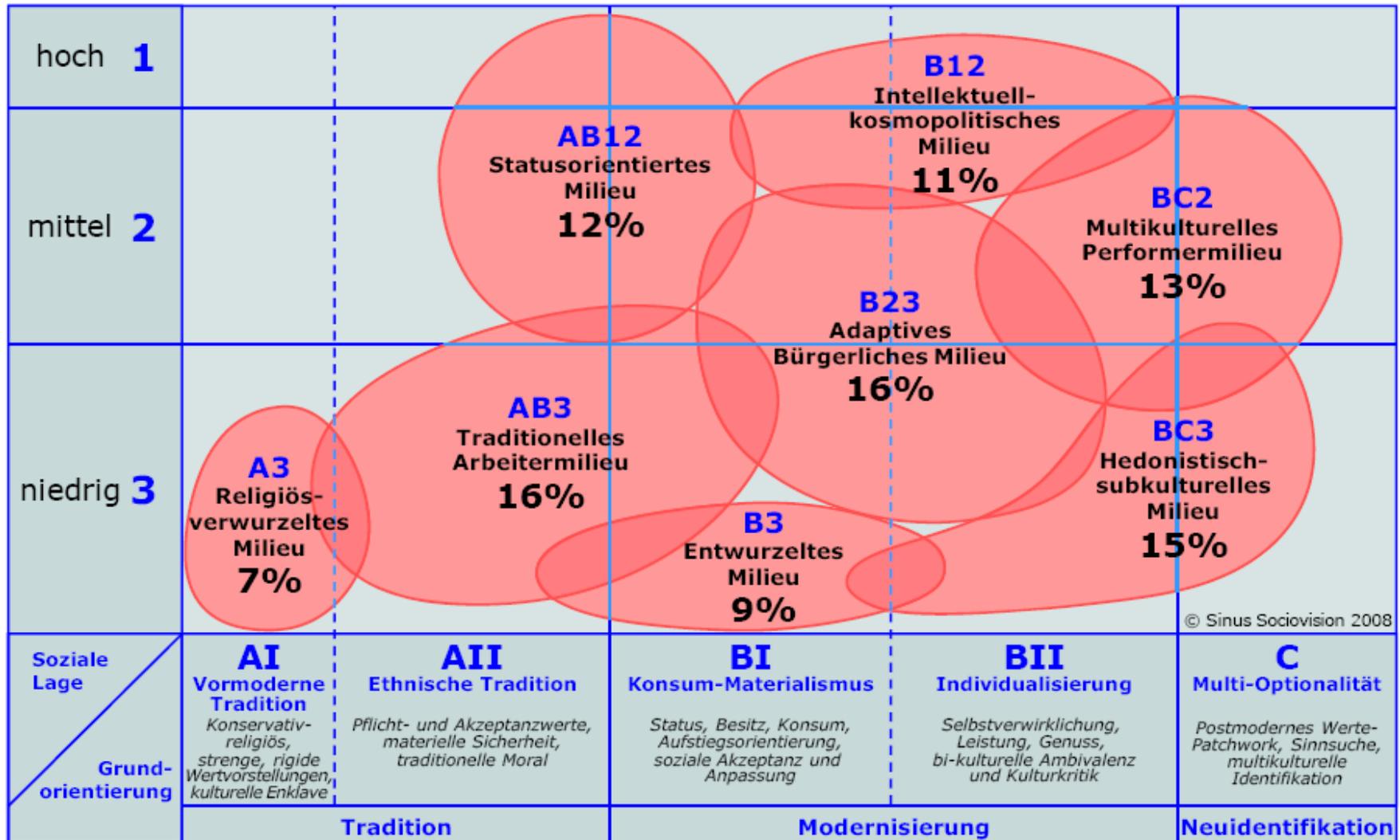


„Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen.“

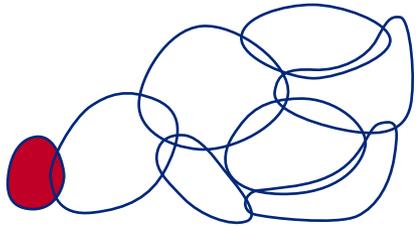
Max Frisch, Schriftsteller (1911 – 1991)

- Sowohl die Aufnahmegesellschaft als auch die Arbeitsmigrant/innen selbst haben über Jahrzehnte den Mythos des „Gastarbeiters“ gepflegt.
- Migrant/innen in Deutschland wurden lange als homogene Gruppe wahrgenommen. Dabei sind die Unterschiede in den Lebenswelten zunehmend ebenso breit wie bei Nichtgewanderten.

Sinus-Migranten-Milieus® in Deutschland 2008



Sinus A3: Religiös-verwurzeltes Milieu

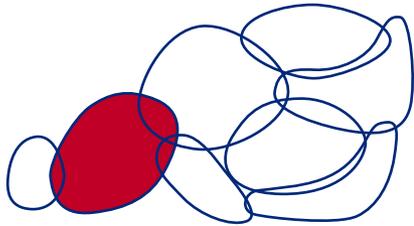


- Archaisches, bäuerlich geprägtes Milieu
- Verhaftet in sozialen und religiösen Traditionen der Herkunftsregion

Werte:

- Bewahren der kulturellen Identität
- Familienehre
- Religiöse Pflichten
- Strikte Moral
- Eiserne Selbstdisziplin

Sinus A23: Traditionelles Gastarbeitermilieu

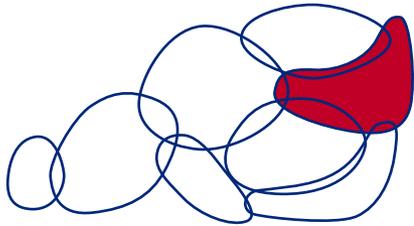


- Traditionelles Blue Collar-Milieu der Arbeitsmigranten, das den Traum einer Rückkehr in die Heimat aufgegeben hat

Werte:

- Befriedigender Lebensstandard
- gesicherter Arbeitsplatz
- Absicherung im Alter
- traditionelle Familienwerte
- Gesundheit und soziale Gerechtigkeit

Sinus BC2: Multikulturelles Performermilieu



- Junges, flexibles, hoch gebildetes leistungsorientiertes Milieu mit multikulturellem Selbstbewusstsein

Werte:

- Freiheit, Mobilität, Internationalität
- Beruflicher Erfolg, Spitzenleistungen
- Intensives Leben, Selbstverwirklichung
- Offenheit, Vielfalt, Multioptionalität
- Adaptive Integration:
Pragmatische Kompetenz, sich gesellschaftlichen Erfordernissen anzupassen

Ergebnisse der Sinus-Studien zu Migrantenumilieus 2007/2008

- Aus der Migration heraus erwachsen entscheidende produktive und innovative Kerne für die deutsche Gesellschaft.
 - Leistungs- und Einsatzbereitschaft in Migrationsgruppen deutlich höher
 - Herausbildung einer formativen Elite (Kennzeichen u.a.: Bikulturalität, Mehrsprachigkeit, mehrdimensionaler Erfahrungsreichtum)
- Nahezu sämtliche Migrantengruppen beklagen die geringen Integrationsbemühungen der Mehrheitsgesellschaft.
- Erfolgreiche Etablierung in der Aufnahmegesellschaft ist wesentlich bildungsabhängig. Grundsätzlich gilt: je höher das Bildungsniveau und je urbaner die Herkunftsregion, desto leichter und besser gelingt dies.

Verliererphänomen

In der 2. und 3. Generation entsteht eine Gruppe, die

- obwohl in Deutschland geboren und aufgewachsen, dennoch keinen Einstieg findet – Folge: Perspektivlosigkeit, Resignation
- trotzig und rebellisch nach Abgrenzungsmöglichkeiten sucht, und zum Teil in den Traditionen der Herkunftskultur findet und diese radikalisiert

Das Verliererphänomen lässt sich auch bei Gruppen der Einheimischen ohne Migrationshintergrund feststellen (z.B. Teile der Gruppe junger Männer in den neuen Bundesländern).

Botschaften aus der Sinus-Studie für die kommunale Integrationsarbeit

- Die Motivierten und Leistungsorientierten weiter stärken und aktiv einbeziehen, und die Gruppe der „Bildungsverliererinnen und –verlierer“ gezielt und bedarfsgerecht fördern.
- Zielgruppenorientierte Angebote nicht nationalitäten-, sondern milieuspezifisch ausrichten – gleichzeitig die besondere Situation mancher Migrantengruppen (z.B. arbeits- und aufenthaltsrechtliche Spezifika, Mehrsprachigkeit) im Blick behalten!
- Mehr Anerkennung für Integrations- und andere erbrachte Leistungen.
- Die formative Elite in die Integrationsarbeit aktiv einbinden, Vorbilder schaffen.
- Einbindung verschiedener Religionsgemeinschaften in die Integrationsarbeit – insgesamt aber zu einseitiger Konzentration auf religiöse Gruppierungen vermeiden.

Fazit: Integration als zentrale Herausforderung sehen und Diversität gestalten.

- Integration nicht *für*, sondern **mit** Zuwanderern verwirklichen
- statt Defizitsicht → die Potenziale und Chancen in den Blick nehmen
- Raus aus der Nische – Integration ist eine der entscheidenden Zukunftsaufgaben!
- Bildung und frühkindliche Förderung sind die Schlüssel zur Integration
- Es geht darum, eine gemeinsame Gesellschaft der Vielfalt zu gestalten